PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU DI KECAMATAN UJUNG BATU

Nofrisa[1], Arfianti Novita Anwar[2], Heffi Christya Rahayu[3]
[1,2,3]Universitas Pasir Pengaraian
Email : nnofrisa2911@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation and work environment on employee performance at tofu factories in Ujung Batu District. Employee performance is an important factor in achieving company goals, where motivation and work environment play a major role in influencing it. This study employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to respondents who are employees of tofu factories. The population in this study consists of all employees from 10 tofu factories in the area, with a purposive sampling technique used for the sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that both work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Thus, improving motivation and work environment can be effective strategies in enhancing employee productivity. These findings have practical implications for tofu factory management to pay more attention to internal and external aspects that influence human resource performance.

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, di mana motivasi dan lingkungan kerja berperan sebagai dua faktor utama yang dapat mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pabrik tahu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari 10 pabrik tahu di wilayah tersebut, dengan teknik sampel menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, peningkatan motivasi serta perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen pabrik tahu untuk lebih memperhatikan aspek internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam memastikan produktivitas karyawan tetap terjaga. Di tengah perubahan lingkungan yang dinamis, kebutuhan untuk mempertahankan serta sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak. Kinerja karyawan merupakan penentu penting dari kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuan strategisnya.

Namun demikian, kinerja tunduk pada dampak berbagai faktor, termasuk tingkat motivasi serta kondisi lingkungan tempat kerja yang berlaku. Tingkat motivasi kerja yang meningkat dapat secara signifikan mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkat yang optimal, sementara lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam dimensi fisik maupun psikologis, sangat penting untuk menumbuhkan suasana organisasi yang produktif (Irma Muhammad, 2020).

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan operasionalnya; banyak elemen berkontribusi pada peningkatan kualitas serta kinerja sumber daya manusia, di antaranya motivasi kerja serta lingkungan kerja menonjol sebagai dampak terkait pada hubungan karyawan dengan organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berdampak pada kontribusi mereka kepada organisasi, meliputi volume output, kehadiran, serta sikap kolaboratif.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sehubungan dengan kualitas serta kuantitas. Selanjutnya, kinerja berfungsi sebagai metrik evaluatif hasil kerja; oleh sebab itu, kinerja karyawan mewujudkan manifestasi kompetensi individu saat melaksanakan tugas di tempat kerja, memberikan wawasan tentang perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan selama keterlibatan mereka dalam kegiatan kerja (Murti dan Mutmainah, 2022).

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri yang memdampaki sejauh mana seseorang berusaha serta berkontribusi secara produktif dalam pekerjaannya. Di lingkungan pabrik tahu, motivasi dapat didampaki oleh berbagai aspek, seperti penghargaan, upah yang sesuai, hubungan kerja yang harmonis, serta peluang untuk pengembangan diri. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan dedikasi tinggi, produktivitas yang optimal, serta semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, serta penurunan kualitas hasil produksi. Motivasi memberikan efek positif serta signifikan secara statistik pada kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, ada peningkatan yang sesuai dalam kinerja karyawan, sebab motivasi menumbuhkan kebiasaan kerja yang rajin serta antusiasme di tempat kerja (Mugni Jayadi dan Liana, 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, ditandai dengan elemen fisik seperti kebersihan, pencahayaan, serta keselamatan, di samping faktor-faktor non-fisik seperti hubungan persahabatan di antara karyawan serta kepemimpinan yang efektif, berperan penting dalam menumbuhkan suasana kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, di mana pengaturan yang nyaman serta fasilitas yang memadai menghasilkan hasil yang produktif, sehingga memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi untuk unggul dalam pemenuhan tanggung jawab mereka (Maswar, 2020). Kondisi seperti itu memfasilitasi peningkatan efisiensi kerja, memacu inovasi, serta mengurangi kemungkinan konflik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak ramah dapat memicu stres, kelelahan, serta penurunan kualitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memdampaki keberhasilan industri kecil serta menengah, termasuk industri tahu yang merupakan bagian dari sektor pangan di Kecamatan Ujung Batu. Industri tahu, sebagai komoditas pangan yang mempunyai nilai ekonomi tinggi serta permintaan yang besar di masyarakat, berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja, mendukung perekonomian lokal, serta memenuhi kebutuhan gizi masyarakat.

Namun, secara praktis, kinerja karyawan di sektor ini sering didampaki oleh segusertag faktor, termasuk motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja, terutama di Kabupaten Ujung Batu, di mana manufaktur tahu berfungsi sebagai domain signifikan untuk keterlibatan tenaga kerja lokal. Meskipun demikian, sektor ini bergulat dengan berbagai tantangan, seperti berkurangnya motivasi karyawan serta dukungan yang tidak memadai dari lingkungan kerja, yang dapat berdampak buruk pada kinerja bisnis. Oleh sebab itu, riset ini sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi serta lingkungan kerja memdampaki kinerja karyawan di pabrik tahu yang berlokasi di Kabupaten Ujung Batu. Dengan memahami secara komprehensif dampak faktor-faktor ini, diantisipasi bahwa strategi yang efektif dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas serta daya saing dalam industri tahu regional.

Merujuk pengamatan awal, peneliti telah mengumpulkan bukti yang menunjukkan bahwa efek motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Ujung Batu tidak sepenuhnya optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi motivasi serta lingkungan kerja tertentu memerlukan peningkatan untuk sepenuhnya mendukung kinerja karyawan. Data yang berkaitan dengan dampak motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat sebagian besar karyawan merasa termotivasi oleh bonus serta insentif (40%), yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, penghargaan atas pekerjaan juga menjadi motivator utama (33,3%), penghargaan dari atasan sedikit lebih rendah (26,7%).

50% karyawan merasa bahwa lingkungan kerja sangat mendukung, menunjukkan bahwa fasilitas seperti pencahayaan, kebersihan, serta pengaturan dianggap sudah memadai. Namun, 16,7% karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang mendukung, yang menjadi aspek yang perlu diperbaiki Kategori Sangat Baik (33.33%) terdapat 10 karyawan yang berhasil mencapai maupun bahkan melampaui target produksi bulanan (≥ 100%). Para karyawan dalam kategori ini menunjukkan produktivitas yang sangat tinggi, efisiensi kerja yang optimal, serta konsistensi dalam pencapaian target. mereka mungkin mempunyai pengalaman kerja yang baik, motivasi tinggi, maupun dukungan optimal dari lingkungan kerja. Kategori Baik (50%) sebanyak 15 karyawan berada dalam kategori ini, dengan rata-

rata pencapaian target produksi antara 90% hingga 99%. Karyawan ini mendekati target yang ditetapkan, menunjukkan hasil kerja yang memadai. Namun, ada ruang untuk peningkatan dalam efisiensi maupun produktivitas agar bisa mencapai target penuh. Faktor yang memengaruhi hasil kerja mungkin termasuk kurangnya pengalaman, hambatan kecil dalam proses produksi, maupun motivasi yang perlu ditingkatkan.

Kategori perlu ditingkatkan (16.67%) masih terdapat 5 karyawan yang berada di kategori ini, dengan rata-rata pencapaian target produksi di bawah 90% kinerja yang kurang memadai ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pelatihan, masalah teknis maupun operasional, keterbatasan sumber daya, maupun kurangnya motivasi kerja. Karyawan dalam kategori ini memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja mereka melewati pelatihan tambahan, evaluasi, maupun dukungan lebih baik dari manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam riset ini, subjek yang diteliti ialah karyawan pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu. Karyawan yang terlibat ialah mereka yang telah bekerja minimal satu tahun. data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner serta wawancara. Kuesioner akan disebarkan kepada seluruh karyawan yang memenuhi kriteria. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di 10 pabrik tahu yang tersebar di Kecamatan Ujung Batu sebanyak 60 karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin dengan teknik purposive sampling sehingga diperoleh sampel 38 responden. Data pada penelitian ini di analisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif berusaha untuk memberikan gambaran komprehensif tentang variabel penelitian yang didasarkan pada data yang diambil dari 38 responden. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di 10 pabrik tahu yang tersebar di Kecamatan Ujung Batu. Kelompok responden terdiri dari beragam kelompok umur, jenis kelamin, dan lama bekerja di pabrik tahu. Variabel yang dinilai meliputi motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Setiap variabel dievaluasi menggunakan skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini memakai rumus df = N-2 untuk mendapatkan nilai r tabel. Jumlah responden dikurangi 2, menjadi 38-2 = 36 dan menghasilkan nilai 0.320 sebagai r tabel dengan taraf signifikan 5%. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan

nilai r hitung dengan r tabel dengan alpha 0,05. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan pada hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga semua indikator yang digunakan tersebut valid.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Uji realiabilitas dalam penelitian dilakukan dengan statistik Cronbach's Alpha dengan nilai 0,60. Pada hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari Standar Alpha sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan semua indikator variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan uji prasyarat untuk analisis regresi linier berganda dimana model regresi linier yang terpercaya residual datanya harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-plot.

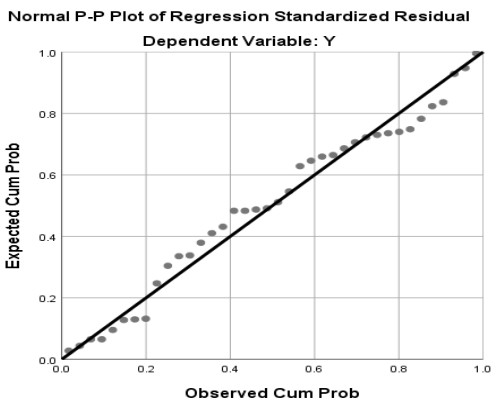
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52483188
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 1. Normal Probability Plot



Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Nilai 0,200 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa distribusi variabel adalah normal, dengan demikian, dan hasil uji Normal P-plot dimana data pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik atau data berada di dekat dan mengikuti garis diagonal dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

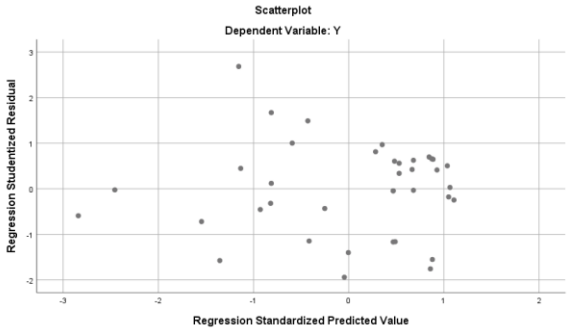
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.323	3.095
	Lingkungan kerja	.323	3.095

Sumber : Data olahan 2025

Selanjutnya uji multikoliniearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. kedua variabel independent memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas.

Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan 2025

Heteroskedastisitas mengacu pada kondisi di mana varians istilah kesalahan tidak konstan di semua nilai variabel independen. salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, yang berarti model regresi pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.555	3.288		.777	.442
Motivasi	-.031	.208	-.032	-.149	.882
Lingkungan Kerja	.859	.249	.729	3.450	.001

Sumber : Data olahan 2025

Y = 2,555 - 0,031 (X1) + 0,859 (X2) + e

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Angka 2,555 yang merupakan nilai Konstanta, Artinya jika motivasi (X1) serta lingkungan kerja (X2) nilainya nol maupun tidak ada, sehingga kinerja karyawan (Y) berada pada nilai dasar 2,555. Ini ialah nilai awal kinerja sebelum didampaki oleh motivasi (X1) serta lingkungan kerja (X2).
2. Koefisien Motivasi (X1) sebesar -0,031 angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan justru diikuti dengan penurunan kinerja

sebesar 0,031 poin. Ini ialah , semakin tinggi motivasi yang diberikan, kinerja justru sedikit menurun.

3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,859 angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan, sehinggakinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,859 poin. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berdampak positif serta cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Nilai t tabel adalah sebesar 1.689.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.555	3.288		.777	.442
Motivasi	-.031	.208	-.032	-.149	.882
Lingkungan Kerja	.859	.249	.729	3.450	.001

Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai t-hitung -0,149 < 1,689 dan nilai Sig 0.882 > 0.05 sehingga dapat di simpulkan variabel Motivasi tidak berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai t-hitung = 3,450 > 1,689 dan nilai Sig = 0,001 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan variabel Lingkungan Kerja berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.037	2	371.019	17.142	.000[b]
	Residual	757.542	35	21.644		
	Total	1499.579	37			

Sumber : Data olahan 2025

Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat dengan f tabel sebesar 2,87. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 17,142 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai fhitung > ftabel dan nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703[a]	.495	.466	4.652

a. Predictors: (Constant),Lingkungan Kerja X2, Motivasi X1

Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Squere yang diperoleh sebesar 0,466. Dalami hal ini berarti 46,6% variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 53,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk hasil riset yang telah dilakukan mengenai dampak motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu tidak mempunyai pengarh yang sigifkan terhadap kinerja karyawan.
2. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi serta lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen pabrik tahu meningkatkan motivasi kerja melalui program penghargaan, bonus, dan pengembangan diri, memperbaiki lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang nyaman, aman, serta hubungan harmonis antarpegawai, dan untuk studi lanjutan supaya mempertimbangkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, serta faktor sosial dan budaya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 1: 16–29.

Mugni Jayadi, Ramadhan, and Lie Liana. 2022. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 5(2): 661–70. doi:10.32670/fairvalue.v5i2.2323.

Murti, Rizky Atika, and Hestin Mutmainah. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta." Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya 20(2): 57–68. doi:10.29259/jmbs.v20i2.13823.

Irma Muhammad, Ade; Yusuf. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." Jurnal Manajemen 12(Vol 12, No 2 (2020)): 253–58.https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040.