

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CW COFFEE DI KABUPATEN SAMBAS

Panelas Welas Wulandari

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas

E-mail: wwpanelas123@gmail.com

Wahab

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas

E-mail: wahab.aichi88@gmail.com

Jum'an

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas

E-mail: juman.sambas123@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at CW Coffee in Sambas Regency, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 40 employees working at CW Coffee branches in Sambas, Tebas, and Sekura, and all members of the population were included as research respondents. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale, while secondary data were obtained through documentation and literature review. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics version 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results showed that work motivation had a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 2.314, which was higher than the t-table value of 1.687, and a regression coefficient of 0.246. Meanwhile, the work environment did not have a significant partial effect on employee performance, with a t-value of 0.387, which was lower than the t-table value of 1.687, and a regression coefficient of 0.059. Simultaneously, work motivation and work environment had a significant effect on employee performance, with an F-value of 5.014 and a significance value of 0.012. The Adjusted R Square value of 0.171 indicates that work motivation and work environment explained 17.1% of the variation in employee performance, while the remaining 82.9% was influenced by other factors not examined in this study. The findings indicate that improving employee work motivation is an important aspect in supporting employee performance at CW Coffee in Sambas Regency.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Human Resources, CW Coffee.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CW Coffee Kabupaten Sambas, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CW Coffee pada cabang Sambas, Tebas, dan Sekura yang berjumlah 40 orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,314 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,687 serta koefisien regresi sebesar 0,246. Sementara itu, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,387 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,687 dan koefisien regresi sebesar 0,059. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 5,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,171 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 17,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 82,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja menjadi aspek yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan CW Coffee Kabupaten Sambas.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Cw Coffee.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur strategis dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi karena manusia berperan sebagai penggerak utama berbagai aktivitas operasional perusahaan. Keunggulan teknologi, kecukupan modal, dan sistem kerja yang baik belum sepenuhnya menjamin keberhasilan perusahaan apabila tidak didukung oleh kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya diarahkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada bagaimana organisasi mampu membangun motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang optimal (Hilmi, Hurriyati, & Lisnawati, 2018).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian target, produktivitas, kualitas pelayanan, serta keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Kinerja pada dasarnya menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi bagian penting dari strategi organisasi dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin dinamis (Husna & Prasetya, 2024).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kemauan, semangat, tanggung jawab, dan ketekunan yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat, mudah merasa terbebani, dan tidak optimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Bachtiar, 2012).

Motivasi kerja tidak muncul secara tunggal dari dalam diri karyawan, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Faktor eksternal antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, penghargaan, kebijakan perusahaan, dan hubungan kerja, sedangkan faktor internal dapat berupa kebutuhan pribadi, kematangan individu, tingkat pendidikan, aspirasi, kelelahan, dan kejenuhan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memahami kebutuhan karyawan secara menyeluruh agar kebijakan yang diterapkan mampu mendorong munculnya motivasi kerja yang berkelanjutan (Yanuari, 2019).

Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab dan amal yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Al-Qur'an memberikan dorongan kepada manusia untuk bekerja melalui QS. At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja dan menegaskan bahwa setiap pekerjaan akan diketahui serta dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Nilai tersebut memberikan landasan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam tidak semata-mata bersumber dari imbalan material, tetapi juga dari kesadaran akan amanah, tanggung jawab, dan orientasi ibadah (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019).

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup

kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan selama melaksanakan pekerjaan, seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, suasana kerja, serta pola hubungan antara pimpinan dan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan lebih mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, dan penurunan produktivitas (Yanuari, 2019).

Pentingnya lingkungan kerja juga mendapatkan perhatian dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur berbagai aspek keselamatan kerja, termasuk pencegahan kecelakaan, penyediaan lingkungan kerja yang aman, penerangan, kebersihan, kesehatan, serta keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerja (Pemerintah Republik Indonesia, 1970). Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja, termasuk berbagai aspek lingkungan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018).

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja juga dapat dikaitkan dengan prinsip menjaga kemaslahatan, kebersihan, keamanan, dan hubungan yang baik antarmanusia. Islam mengajarkan bahwa manusia memiliki tanggung jawab untuk menjaga lingkungan dan tidak melakukan kerusakan di muka bumi. Prinsip tersebut relevan diterapkan dalam lingkungan kerja melalui penciptaan tempat kerja yang bersih, aman, nyaman, saling menghargai, serta didasarkan pada nilai keadilan dan tanggung jawab. Dengan demikian, lingkungan kerja Islami tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup nilai moral dan hubungan sosial yang mendukung terciptanya suasana kerja yang baik (Junianto, Maroah, & Mochklas, 2021).

Konsep tersebut sejalan dengan QS. Al-A'raf ayat 56 yang melarang manusia melakukan kerusakan di muka bumi setelah Allah memperbaikinya. Ayat tersebut dapat menjadi landasan normatif bahwa manusia memiliki tanggung jawab untuk menjaga lingkungan, termasuk lingkungan tempat bekerja. Dalam konteks organisasi, prinsip tersebut dapat diwujudkan melalui pemeliharaan kebersihan, keamanan, kenyamanan, hubungan sosial yang harmonis, dan perilaku kerja yang tidak merugikan pihak lain (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019).

Hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian dalam penelitian sebelumnya. Bachtiar menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan dorongan kerja serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja (Bachtiar, 2012). Penelitian Yanuari juga

menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut relevan untuk dikaji secara simultan dalam konteks organisasi (Yanuari, 2019). Penelitian yang lebih baru oleh Husna dan Prasetya juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada perusahaan jasa (Husna & Prasetya, 2024).

Meskipun demikian, penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja masih banyak dilakukan pada organisasi dan perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, sehingga hasil penelitian belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi usaha lokal dengan karakteristik tenaga kerja dan lingkungan operasional yang berbeda. Hal ini menunjukkan adanya ruang penelitian untuk menguji kembali hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha lokal, khususnya pada sektor kuliner yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas interaksi pelanggan, perubahan beban kerja, tuntutan pelayanan, serta kondisi operasional yang dinamis. Penelitian pada konteks lokal menjadi penting karena karakteristik organisasi, budaya kerja, pola kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja dapat menghasilkan dinamika kinerja yang berbeda (Husna & Prasetya, 2024).

CW Coffee Kabupaten Sambas merupakan salah satu usaha lokal yang bergerak pada bidang kuliner dan minuman serta memiliki aktivitas operasional yang secara langsung bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Karakteristik pekerjaan pada usaha kuliner menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara cepat, memberikan pelayanan kepada pelanggan, menjaga kualitas produk, berkoordinasi dengan rekan kerja, serta beradaptasi dengan perubahan intensitas aktivitas usaha. Kondisi tersebut menjadikan motivasi dan lingkungan kerja sebagai aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala toko CW Coffee Kabupaten Sambas, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung mengalami fluktuasi dan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Pada saat kondisi usaha ramai, karyawan cenderung merasa terbebani dan lebih mudah mengeluhkan beban pekerjaan, sedangkan pada saat kondisi usaha relatif sepi, sebagian karyawan justru menunjukkan penurunan semangat dan motivasi untuk bekerja secara optimal. Temuan awal tersebut menunjukkan adanya dinamika antara intensitas pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan respons motivasional karyawan yang perlu dikaji secara lebih sistematis (Kepala Toko CW Coffee Kabupaten Sambas, 2025).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa persoalan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dengan kemampuan karyawan dalam merespons kondisi lingkungan kerja dan mempertahankan motivasi ketika menghadapi

perubahan beban pekerjaan. Lingkungan kerja yang terlalu padat dapat menimbulkan tekanan kerja, sedangkan lingkungan yang terlalu sepi dapat menurunkan stimulasi dan semangat kerja. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada produktivitas, kualitas pelayanan, kedisiplinan, dan pencapaian target perusahaan (Yanuari, 2019).

Permasalahan empiris tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual di lapangan. Secara teoritis, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif seharusnya mendorong peningkatan kinerja karyawan, tetapi hasil observasi awal menunjukkan bahwa perubahan kondisi kerja pada CW Coffee dapat diikuti oleh perubahan semangat dan respons kerja karyawan. Kesenjangan tersebut menjadi alasan penting untuk melakukan pengujian empiris mengenai sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada CW Coffee Kabupaten Sambas.

Penelitian ini memiliki relevansi karena mengangkat konteks usaha lokal di Kabupaten Sambas yang belum banyak dikaji dalam penelitian mengenai hubungan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, penelitian ini juga menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan masukan praktis bagi pengelola CW Coffee dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CW Coffee Kabupaten Sambas, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CW Coffee Kabupaten Sambas, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen CW Coffee dalam meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CW Coffee di Kabupaten Sambas. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa skor numerik yang diperoleh melalui instrumen kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1) dan

lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CW Coffee yang bekerja pada tiga cabang, yaitu Sambas, Tebas, dan Sekura, dengan jumlah keseluruhan 40 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 40 responden. Penggunaan seluruh anggota populasi dimaksudkan agar informasi yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi karyawan CW Coffee pada ketiga cabang secara lebih menyeluruh.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CW Coffee, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, literatur, buku, artikel ilmiah, dan sumber kepustakaan yang relevan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi informasi mengenai objek dan pelaksanaan penelitian (Adnyana, 2021; Apriyanti, Lorita, & Yusuwarsono, 2019).

Motivasi kerja (X1) diukur melalui indikator adanya keinginan melakukan kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk bekerja, harapan dan cita-cita, penghargaan atau penghormatan terhadap diri, serta lingkungan dan kegiatan yang menarik. Lingkungan kerja (X2) diukur berdasarkan suasana kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Sementara itu, kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Definisi operasional tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen agar setiap variabel dapat diukur secara empiris sesuai dengan tujuan penelitian.

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahap analisis diawali dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur konstruk yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Jannah, 2020).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal

dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual, yang dalam penelitian ini diperkuat menggunakan uji Glejser dengan kriteria signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Wahyuni, Gani, & Syahnur, 2023; Nafiudin et al., 2021).

Pengujian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan (Sudariana & Yoedani, 2022). Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Keterangan: Y adalah kinerja karyawan, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah motivasi kerja, X_2 adalah lingkungan kerja, dan e adalah error.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 (Jannah, 2020). Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Secara Parsial dan Signifikan Terhadap Karyawan CW Coffee di Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (H_1) yang telah dilakukan, membuktikan variabel motivasi kerja diterima terhadap variabel kinerja Karyawan. Maka dari itu dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CW Coffee di Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 40 responden pada Karyawan CW Coffee di Kabupaten Sambas. Dimana hasil $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 1,687$ serta tingkat sig yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis data yang dilakukan mengatakan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan CW Coffee di Kabupaten Sambas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dina Lorenza membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja disebuah organisasi yang diberikan maka akan semakin baik juga kinerja pegawai dalam orgasasi tersebut.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H_2) yang telah dilakukan, bahwa variabel lingkungan kerja tidak di terima terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 40 responden pada Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas. Dimana hasil t_{hitung} 0,387 < t_{tabel} 1,687 serta tingkat sig yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis data yang dilakukan mengatakan bahwa hipotesis tidak diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas. Karena ketidak sesuaian antara lingkungan kerja dan kebutuhan psikologis atau emosional karyawan ketidak mampuan beradaptasi secara efektif secara perubahan intensitas beban kerja atau suasana lingkungan berpotensi menurunkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi sarif yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian, faktor lingkungan kerja dalam konteks ini bukan merupakan penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Silmutan

Terhadap Kinerja Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas. Berdasarkan hasil hipotesis ketiga (H_3) yang telah dilakukan, membuktikan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan. Maka dari itu dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang dilakukan oleh 40 responden pada Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas. Di mana hasil uji F_{hitung} sebesar 5,014 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,10. Dari hasil analisis data yang dilakukan mengatakan bahwa hipotesis ditolak dan hipotesis (H_1) diterima . hal ini menunjukan bahwa secara simultan, variabel motivasi dan lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan CW *Coffee* di Kabupaten Sambas.

PENUTUP

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CW Coffee Kabupaten Sambas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 2,314 yang lebih besar daripada *t tabel* sebesar 1,687 serta nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 0,387, lebih kecil daripada *t tabel* sebesar 1,687, dengan nilai signifikansi sebesar $0,701 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang diukur dalam penelitian belum menjadi faktor yang secara signifikan menentukan perubahan kinerja karyawan CW Coffee Kabupaten Sambas. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *F hitung* sebesar 5,014 yang lebih besar daripada *F tabel* sekitar 3,25 serta nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Dengan demikian, kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan apabila dipertimbangkan secara bersama-sama.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,171 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 17,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 82,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, budaya organisasi, dan pelatihan. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen CW Coffee Kabupaten Sambas perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap aspek motivasi kerja, baik melalui penghargaan, pengakuan atas prestasi, pemberian dorongan kerja, maupun penciptaan kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh secara parsial dalam penelitian ini, pemeliharaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tetap penting untuk menunjang keberlangsungan aktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi*

- penelitian kuantitatif*. Pradina Pustaka. ISBN 978-623-99688-7-8.
<https://books.google.co.id/books?id=B5t1EAAAQBAJ>
- Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuwarsono. (2019). Kualitas pelayanan kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1). DOI: 10.37676/professional.v6i1.839.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1). DOI: 10.15294/maj.v1i1.502.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. ISBN 978-623-7066-33-0.
<https://books.google.co.id/books?id=qijKEAAAQBAJ>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. DOI: 10.55606/jubima.v2i2.3039.
- Junianto, M. H., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). Peranan lingkungan kerja Islami dalam peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Azka Mulia International. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 8–16.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Safitri, A. T. (2021). Pentingnya desain ulang pekerjaan dan deskripsi pekerjaan untuk peningkatan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*, 7(2), 155–167. DOI: 10.30656/sm.v7i2.4139.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1970). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish. ISBN 978-623-02-0537-8.
<https://books.google.co.id/books?id=kZVpEQAAQBAJ>
- Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. UKI Press. ISBN 978-623-8287-17-8.

- https://digilib.uki.ac.id/index.php/index.php?id=33598&keywords=&p=show_detail
- Sudariana, N., & Yoedani. (2022). Analisis statistik regresi linier berganda. *Seniman Transactions on Management and Business*, 2(2).
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. DOI: 10.57178/paradoks.v6i3.637.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. DOI: 10.54268/baskara.v2i1.6198.