

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN GERAI KULINER DI METROPOLITAN CITY (MTC) PANAM

Oleh : Rona Meliza

rona.meliza3204@student.unri.ac.id

Pembimbing : Drs. Yoskar Kadarisma, M. Si

yoskar.kadarisman.@lecturer.unri.ac.id

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya , Jl. H.R.Soebrantas, Km. 12,5 Simpang Baru,
Pekanbaru Riau 28293. Telp/Fax 076163277

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di MTC Panam, kota Pekanbaru. Adapun Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui : 1) Bagaimana lingkungan kerja dan upah yang diterima oleh karyawan Gerai kuliner di MTC Panam 2) Bagaimana motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif inferensial. populasi dari penelitian ini adalah karyawan gerai kuliner di MTC Panam berjumlah 70 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). instrumen data adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berdasarkan data indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan pada karyawan gerai kuliner di MTC Panam tergolong nyaman dengan frekuensi 34 responden. Upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam dilihat dari data indikator upah dan gaji, insentif dan bonus, THR dan fasilitas yang diterima karyawan maka upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam telah sesuai dengan frekuensi 29 responden merasa sesuai dengan kebutuhan. Motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam tergolong tinggi dengan frekuensi 40 responden. Terdapat Hubungan lingkungan kerja dan upah dengan motivasi kerja. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Motivasi kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan Upah maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

Kata Kunci : Hubungan, Lingkungan Kerja, Upah, Motivasi Kerja

THE RELATIONSHIP OF THE WORKING ENVIRONMENT AND WAGES TO WORK MOTIVATION ON CULINARY OUTLETS EMPLOYEES IN METROPOLITAN CITY (MTC) PANAM

By: Rona Meliza

rona.meliza3204@student.unri.ac.id

Supervisor : Drs. Yoskar Kadarisma, M. Si

yoskar.kadarisman.@lecturer.unri.ac.id

Department of Sociology

Faculty of Social and Political Sciences

Riau University

Bina Widya Campus, Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12.5 Simpang Baru,

Pekanbaru Riau 28293. Tel/Fax 076163277

ABSTRACT

This research was conducted at MTC Panam, Pekanbaru city. The purpose of this research is to find out: 1) How is the work environment and wages received by culinary outlet employees at MTC Panam 2) How is the work motivation of culinary outlet employees at MTC Panam 3) How is the influence of the work environment and wages on the work motivation of culinary outlet employees at MTC Panam MTC Panam. This research uses an inferential quantitative method. the population of this study were employees of culinary outlets at MTC Panam totaling 70 people and the sample in this study was 41 respondents. Sampling using simple random sampling technique (simple random sampling). the data instruments are Observation, Interview and Documentation. Based on the results of the study, it can be concluded that the work environment based on indicator data of lighting, air temperature, noise, use of color, space, work security and employee relations at culinary outlet employees at MTC Panam is quite comfortable with a frequency of 34 respondents. The wages received by employees of culinary outlets at MTC Panam are seen from the data on indicators of wages and salaries, incentives and bonuses, THR and facilities received by employees, the wages received by employees of culinary outlets at MTC Panam are in accordance with the frequency of 29 respondents who feel they are in accordance with their needs. The work motivation of culinary outlet employees at MTC Panam is high with a frequency of 40 respondents. There is a relationship between work environment and wages with work motivation. There is an influence of the work environment and wages on employee work motivation, the better the work environment and wages, the higher the work motivation.

Keywords: Relationship, Work Environment, Wages, Work Motivation

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam observasi sederhana yang dilakukan oleh penulis di MTC Panam, penulis melihat lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan terutama lingkungan fisik dimana penulis melihat keadaan lingkungan kerjanya seperti udara yang kurang maksimal sehingga karyawan cepat gerah dan keringatan membuat mereka tidak nyaman lagi melakukan pekerjaan dan tidak percaya diri saat melayani konsumennya karena keadaannya yang sudah keringatan. Kemudian juga dengan lokasi yang sempit dan suara yang bising membuat udara masuk kurang maksimal sehingga karyawan dan pembeli merasa panas. Dengan lingkungan kerja yang didapat kurang nyaman ternyata upah yang diterima karyawan juga masih terbilang kecil, dimana upah bulanan yang didapat +- Rp. 1.000.000 yang bila mana di banding dengan UMK sangat terbilang rendah dengan jam kerja +- 8 jam kerja. Saat observasi peneliti juga melihat komunikasi yang kurang lancar antara sesama karyawan dan karyawan dengan atasan. Dan juga penulis melihat Sisi kebersihan yang juga masih kurang baik.

Topik ini menjadi menarik untuk diteliti secara mendalam ialah karena peneliti melihat banyaknya para pemilik usaha yang kurang memperhatikan kenyamanan karyawannya dalam bekerja dan tidak melihat kenyamanan lingkungan kerja, sementara itu para karyawan memilih tetap bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak nyaman itu demi tetap mempunyai pekerjaan dengan kualitas kerja yang terlihat baik. Peneliti melihat

semangat dan motivasi para karyawan dalam bekerja bisa terbilang cukup baik. Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja pada karyawan Gerai kuliner yang bekerja di MTC Panam.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja dan upah yang diterima oleh karyawan Gerai kuliner di MTC Panam?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan Gerai kuliner di MTC Panam?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja karyawan Gerai kuliner di MTC Panam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Bagaimana lingkungan kerja dan upah yang diterima oleh karyawan Gerai kuliner di MTC Panam
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam

TINJAUAN PUSTAKA

1 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2008). Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2008) menyatakan

bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek yakni : 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan 2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment).

Menurut Sedarmayanti (2008) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja; 8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut : 1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara bising, 4. Penggunaan warna, 5. Ruang gerak yang diperlukan, 6. Keamanan kerja, 7. hubungan karyawan.

Notoatmojo (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wiyono (1999) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya : penerangan/cahaya di

tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja , musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

2 Upah

Menurut Simamora (2015:442), upah/kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Sukirno (2003:353) menyebutkan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam penelitian Sumarlin et al (2010) disebutkan teori upah efisiensi dari Cafferty (1990), yang menjelaskan bahwa produktivitas pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

3 Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2007:162) teori ini berpendapat bahwa "karyawan mempunyai cadangan

energy potensial. Bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia”

McClelland menyampaikan teori motivasi yang sangat erat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Teori tersebut menyatakan ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang kuat, dampaknya adalah memotivasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang. Karena kebutuhan dipelajari, perilaku yang diberikan cenderung terjadi pada frekwensi yang lebih tinggi (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2007: 111) Kebutuhan akan pencapaian (Achieve) meliputi keinginan secara mandiri untuk menguasai benda, gagasan, atau orang lain, dan untuk meningkatkan rasa percaya diri seseorang melalui latihan bakat. Berdasarkan pada hasil penelitian, McClelland mengembangkan serangkaian factor - faktor diskriptif yang mencerminkan kebutuhan pencapaian yang tinggi. Faktor-faktor tersebut :

1. Achievers menyukai situasi dimana mereka mempunyai tanggungjawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap masalah
2. Achievers mempunyai tendensi untuk menentukan tujuan pencapaian rata-rata dan menghitung resiko.

3. Achievers ingin menggunakan umpan balik nyata tentang seberapa baik mereka melakukan (McClelland dan Johnson, 2004: 3)

METODE PENELITIAN

1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh (Situmorang, 2013). metode kuantitatif bersifat inferensial. kuantitatif inferensial adalah metode analisis data suatu populasi berdasarkan data sampel. Dalam metode ini hasil akhir analisis berupa kemungkinan yang menggambarkan bagaimana tindakan sampel dapat mempengaruhi seluruh populasi. Jenis penelitian kuantitatif inferensial ini berusaha mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja pada karyawan Gerai kuliner di MTC Panam.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTC Panam, yaitu kepada para karyawan kuliner yang bekerja disana. alasan penulis memilih MTC Panam untuk menjadi sasaran penelitian adalah karena karyawan kuliner yang bekerja di Sana memenuhi syarat untuk jadi responden penulis dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja karyawan yang mana lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang nyaman dan upah yang kecil.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang

berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. (Martono, 2016).

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian, atau yang mewakili dari populasi (Syahrudin, Sa lim 113-114:2012). Teknik penarikan sampel yang digunakan penulis ialah sample random sampling yaitu penarikan sampel secara acak tanpa membedakan jenis sampelnya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan atau fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati, mencatat, dan mempertimbangkan hubungan antara aspek dan fenomena tersebut.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual, atau audio visual.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Sekumpulan berkas yakni mencari hal mengenai beberapa catatan, buku, agenda, rekaman atau gambar-gambar individu dan lain sebagainya Dalam Penelitian Ini

GAMBARAN UMUM

MTC merupakan Sebuah Tempat Pusat Perbelanjaan yang Berada di Pintu Gerbang Masuk

Kota Pekanbaru Dengan Posisi Lokasi Yang Strategis tepat di pinggir Jalan Protokol HR .SOEBRANTAS – Panam. Metropolitan City mulai di resmikan sejak tanggal 26 Februari 2009, MTC Panam Pekanbaru merupakan toko retail yang menyediakan kebutuhan harian yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas km 12,5 Panam – Pekanbaru, Provinsi Riau – Sumatra MTC dengan moto “murah setiap hari”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Nyaman	34	82,9
2	Kurang nyaman	5	12,2
3	Tidak nyaman	2	4,9
	Jumlah	41	100

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Hasil analisis lingkungan kerja berdasarkan data indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan pada karyawan gerai kuliner di MTC Panam tergolong nyaman dengan frekuensi 34 responden atau 82,9 % merasa nyaman.

2. Upah Distribusi Responden Berdasarkan Upah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sesuai	29	70,7
2	Kurang sesuai	11	26,8
3	Tidak sesuai	1	2,4

	Jumlah	41	100
--	--------	----	-----

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Analisis data terkait indikator upah dari data di atas bahwa upah yang di terima responden sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, walaupun masih di bawah UMK kota namun dengan adanya penambahan insentif dan bonus responden merasa upah yang diterima sudah sesuai. Responden juga mengaku mendapatkan fasilitas berupa makan selama jam kerja, dengan adanya fasilitas tersebut dirasa upah yang diterima cukup untuk kebutuhan lainnya. jadi upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam dilihat dari data indikator upah dan gaji, insentif dan bonus, THR dan fasilitas yang diterima karyawan maka upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam telah sesuai dengan frekuensi 29 responden merasa sesuai dengan kebutuhan.

3. Motivasi

Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan hati atau diri karyawan untuk mempunyai rasa tanggung jawab dalam melakukan tugasnya dalam bekerja dan timbulnya rasa ingin memberikan kemajuan pada organisasi atau pekerjaannya yang berujung pada kinerja yang baik.

Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

N o	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	40	97,6
2	Sedang	1	2,4
3	Rendah	0	0
	Jumlah	41	100

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Hasil dari analisis pada tabel menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam tergolong tinggi dengan frekuensi 40 responden. Dari segi tanggung jawab saat bekerja mereka mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, tugas dan tanggung jawab yang diberikan juga sesuai dengan kemampuannya. Motivasi yang tinggi membuat mereka juga punya keinginan belajar untuk pengalaman yang cukup jika kelak punya modal sendiri merintis usaha yang sama dan jadi pemimpin usaha sendiri.

4. Hasil Analisis Korelasi

Berikut pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap korelasi dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, korelasi upah yang diterima terhadap motivasi kerja dan korelasi antara lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5. 20 :

Pedoman Terhadap Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,8 – 0,99	Sangat tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,4 – 0,59	Sedang
0,2 – 0,39	Rendah
0,0 – 0,19	Sangat rendah

sumber : sugiyono (2007)

Hasil analisis korelasi antara lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja pada karyawan gerai kuliner di MTC Panam adalah sebagai berikut :

Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

	Lingkungan kerja	Motivasi

Lingkungan kerja	Pearson correlation	1	0,543
Motivasi	Pearson correlation	0,543	1

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Berdasarkan data korelasi di atas, diperoleh korelasi antara lingkungan kerja dan upah 0,543 (sedang) yang berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan gerai kuliner di MTC Panam.

Berikut tabel korelasi antara upah yang diterima karyawan dengan motivasi kerja karyawan :

Korelasi Upah Dengan Motivasi Kerja

		Upah	Motivasi
Upah	Pearson correlation	1	0,517
Motivasi	Pearson correlation	0,517	1

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh korelasi antara upah (X2) dengan motivasi kerja (Y) yaitu 0,517 (sedang) yang berarti terdapat hubungan antara upah yang diterima karyawan dengan motivasi kerja karyawan.

Berikut data korelasi antara lingkungan kerja dan upah yang diterima dengan motivasi kerja pada karyawan gerai kuliner di MTC Panam.

Korelasi Lingkungan Kerja Dan Upah Dengan Motivasi Kerja

Control variables			Lingkungan kerja	Upah
Motivasi	Lingkungan kerja	Correlation	1	0,137
	Upah	Correlation	0,137	1

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Berdasarkan tabel hasil korelasi di atas, yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel upah (X2) dikorelasikan dengan motivasi kerja (Y) maka diperoleh bahwa korelasi antara X1 dan X2 dengan Y = 0,137 (sangat rendah). Jadi tidak ada korelasi antara X1, X2 dengan Y.

5. Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan upah yang diterima dengan motivasi kerja maka digunakan analisis regresi. Berikut tabel korelasi antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam.

Koefisien Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

No	Variabel	Koefisien
		B
1	(constant) Motivasi	-0,65 1,825

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Berdasarkan tabel di atas, yaitu korelasi antara lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y). besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yaitu 1,825. jika lingkungan kerja membaik 1 tingkat maka motivasi kerja akan

meningkat sebesar 1, 175. misalnya penerangan yang kurang baik dan semua indikator lingkungan kerja yang kurang baik di tingkatkan dua kali lipat dari sebelumnya maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dua kali lipat. Jadi, oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawannya (ada pengaruh).

Berikut tabel pengaruh upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam dengan motivasi kerjanya.

Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja

No	Variabel	Koefisien
		B
1	(constant)	-0, 45
	Motivasi	1,725

Sumber : Data olahan lapangan, 2022

Berdasarkan tabel di atas, korelasi antara upah (X₂) terhadap motivasi kerja (Y). besaran pengaruh upah terhadap motivasi kerja yaitu 1, 725. jika upah membaik 1 tingkat maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 1, 275. jika lingkungan kerja dan upah di tingkatkan maka motivasi kerja karawan akan meningkat seiring dengan membaiknya lingkungan kerja dan meningkatnya upah. Jadi, oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi upah yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Kesimpulan lingkungan kerja dan upah :
 - A. Lingkungan kerja berdasarkan data indikator penerangan,

suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan pada karyawan gerai kuliner di MTC Panam tergolong nyaman dengan frekuensi 34 responden.

- B. Upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam dilihat dari data indikator upah dan gaji, insentif dan bonus, THR dan fasilitas yang diterima karyawan maka upah yang diterima karyawan gerai kuliner di MTC Panam telah sesuai dengan frekuensi 29 responden merasa sesuai dengan kebutuhan.

1. Motivasi kerja karyawan gerai kuliner di MTC Panam tergolong tinggi dengan frekuensi 40 responden.
2. Hasil analisis hubungan dan pengaruh

- A. Lingkungan kerja dengan motivasi kerja

H₁ diterima, ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan korelasi 0, 543 (sedang).

- B. Upah dengan motivasi kerja

H₁ di terima, ada hubungan antara upah dengan motivasi kerja dengan korelasi 0, 517 (sedang).

- C. Jadi, oleh karena itu semakin baik upah yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja (ada pengaruh).

6.2 Saran

1. Lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disarankan kepada pemilik gerai agar dapat meningkatkan lingkungan kerja supaya menjadi lebih nyaman untuk bekerja.
2. Upah kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut disarankan agar pemilik usaha gerai kuliner terkhusus di MTC Panam lebih memperhatikan upah karyawannya.
3. pada peneliti selanjutnya agar penelitian ini mampu menjadi bahan referensi. Selain itu perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap motivasi kerja di MTC Panam, sebab masih banyak indikator-indikator lain yang ada di variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah yang belum dijelaskan dalam penelitian, pada objek tersebut agar bisa mengembangkan hasil penelitian ini.
4. Kelemahan penelitian ini terletak pada jenis sampel yang digunakan tidak ada perbedaan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan membedakan jenis sampel untuk mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Afif, Y. U. (2016). Pengaruh Upah Minimum dan pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Timur pasca krisis ekonomi tahun 2009-2013.

Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Andrianto, H. H. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Witel Malang). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Witel Malang)/Hendy Hermawan Andrianto.

Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398).

Annisaâ, A. (2011). Ketentuan upah menurut UU No. 13 tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 1(1).

Basmar, E., & Sugeng, R. (2020). Respon Fluktuasi Tingkat Upah terhadap Perubahan Tingkat Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 38-50.

Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Fakultas Ilmu Administrasi*, 13(1).

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.

Huda, F. (2015). Penerapan Sistem Upah Borongan Terhadappekerjabangunan Ditinjau Dari Aspek Ekonomi Islam (StudiKasuspadaCV. Dear FlawerydiKabupatenRokanHulu) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).