

---

## The effect of motivation, work culture, and work facilities on the performance of craftsmans at the blacksmith center in Teratak Rumbio Jaya

Ahmad Razilan<sup>1</sup>, Zamhir Basem<sup>2</sup>, Henrizal<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[ahmad.razilan@gmail.com](mailto:ahmad.razilan@gmail.com), <sup>2</sup>[basemzamhir@gmail.com](mailto:basemzamhir@gmail.com), <sup>3</sup>[henrizzal@gmail.com](mailto:henrizzal@gmail.com)

---

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 24 Maret 2022

Disetujui 14 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

---

### Kata kunci:

Motivasi; Budaya kerja;  
Fasilitas kerja; Kinerja;  
Pengrajin.

---

### Keywords :

Motivation; Work culture;  
Work facilities;  
Performance; Craftsmans.

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pengrajin pada sentra pandai besi teratak rumbio jaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sebanyak 57 orang karyawan. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji secara simultan, variabel motivasi, budaya kerja, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin sentra pandai besi teratak rumbio jaya. Berdasarkan uji secara parsial, variabel motivasi, budaya kerja, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin sentra pandai besi teratak rumbio jaya. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 30,6 persen sedangkan sisanya 69,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation, work culture and work facilities on the performance of craftsmen at the blacksmith center teratak rumbio jaya. Sampling was carried out using the census method as many as 57 employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression models. Based on the results of the simultaneous test, the variables of motivation, work culture, work facilities have a significant effect on the performance of the craftsmen of the Terrata Rumbio Jaya blacksmith center. Based on the partial test, the variables of motivation, work culture, work facilities have a significant effect on the performance of the blacksmith center at Teratak Rumbio Jaya. The contribution of the independent variable to the dependent variable is 30.6 percent while the remaining 69.4 percent is influenced by other variables not examined in this study.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

---

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di eraglobal unit usaha produktif dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. unit usaha produktif merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi usaha

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. "Organisasi (*organization*) merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Setyowati, 2012)".

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Unit usaha produktif membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu usaha

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam usaha, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sama halnya dengan Industri pandai jaya besi merupakan usaha pertukangan besi, yang awalnya membuat senjata tradisional saja. Namun pada perkembangannya mulailah dalam bentuk usaha yaitu pembuatan alat-alat seperti, mata tajak, tajak, pisau sembelih, pisau sadap, dan lain sebagainya. Yang bisa untuk dikomersilkan dan digunakan untuk keperluan rumah tangga.

Kebanyakan negara maju menganggap sektor industri merupakan motor penggerak bagi pertumbuhan perekonomian karena mampu memberikan keuntungan yang lebih dibandingkan dengan produk lainnya seperti pertanian. Oleh karena itu strategi industrialisasi sering digunakan untuk mencapai kesejahteraan. Istilah industri secara ekonomi dapat diartikan sebagai kegiatan mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi. Kegiatan disini dapat dilakukan secara manual, dengan mesin, maupun secara elektronik. Istilah industri dapat pula diartikan sebagai himpunan perusahaan-perusahaan sejenis, dimana kata industri dirangkai dengan kata yang menerangkan jenis industrinya. Misalnya, industri obat-obatan, industri garmen, industri makanan dan industri lainnya.

Oleh karena itu perkembangan usaha kecil di Indonesia perlu mendapat perhatian yang besar dari pemerintah maupun kalangan masyarakat luas, perhatian pemerintah terutama departemen perindustrian dan perdagangan yang berupa bantuan-bantuan yang dibutuhkan oleh industri kecil akan memberikan dampak yang positif bagi masyarakat yang berusaha di bidang ini. Dalam menjalani kehidupannya, manusia menghadapi tantangan dimana dengan tantangan tersebut akan muncul sebuah gagasan, kemauan, dan dorongan untuk berinisiatif, yang tidak lain adalah kreatif dan bertindak inovatif sehingga tantangan yang dihadapi terpecahkan. Dengan demikian manusiapun akan berusaha untuk menghidupi keluarga pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan langkah awal membuka usaha kecil.

Kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja dan berusaha adalah wajib. Kinerja karyawan industri pandai jaya besi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kinerja (*performance*) merupakan kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan (2017). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Astianto & Supriyadi (2014) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karenanya butuh sumber daya manusia yang handal. Berikut jumlah karyawan usaha pandai besi pada tabel 1.

**Tabel 1 Jumlah Pendidikan Pengrajin Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya**

No	Jenis Pendidikan					Jumlah
	Tahun	Sd/Itidaiyah	Smp/Tsanawiyah	Sma/Aliyah	Sarjana	
1	2018	30	10	15	2	57
2	2019	30	10	15	2	57
3	2020	30	10	15	2	57
	jumlah	90	30	45	6	171
	Rata-Rata	30	10	15	2	57

Sumber: Olahan Dari Peneliti 2021

Dari data diatas dapat dilihat jumlah pengrajin sentra pandai jaya besi tidak ada perubahan dari tahun 2018 s/d 2020 maka dapat disimpulkan bahwa pengrajin sentra pandai jaya besi merasa nyaman dengan pekerjaannya, kinerja para karyawan kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan mesin/alat sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih banyak karyawan yg belum sepenuhnya disiplin dalam menjalankan tugas.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara & Prabu (2016) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lengkong (2019) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Arman (2022) pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani (Junaidi, 2017).

Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut. Efrinawati et al., (2022) budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini telah dilaksanakan pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya yang telah dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Agustus s/d September Tahun 2021. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang berbentuk *close question* (tertutup), sehingga responden diharapkan mengisi jawaban yang telah tersedia pada lembaran kuesioner (Sugiyono, 2017). Observasi, yaitu pengamatan langsung yang peneliti lakukan terhadap objek penelitian. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan karyawan agar tercapainya tujuan penelitian serta *file Research*, yaitu dengan cara menelusuri file-file atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 56 responden.

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana,

Y = kinerja,

$\alpha$  = konstanta sebagai titik potong,

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi,

$X_1$  = Motivasi,

$X_2$  = Budaya Kerja,

$X^3$  dan  $\varepsilon$  = *Error Term*

Dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada  $\alpha$  5% (0,5).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier berganda, dengan SPSS versi 25.00 dan diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
( Konstan )	47.846	13.383
Motivasi Kerja	0.458	0.206
Budaya Kerja	0.554	0.196
Fasilitas	0.306	0.122

a. Dependent Variable : Kinerja Pengrajin

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS V.25, 2021

Dari tabel 2 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 47.846 + 0.458X_1 + 0.554X_2 + 0.306X_3 + e$$

Arti angka-angka pada persamaan diatas adalah sebagai berikut : a) Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) adalah bernilai positif yaitu 47.856 artinya motivasi, budaya kerja dan fasilitas kerja bernilai 0 ( nol ), maka kinerja pengrajin bernilai tetap sebesar 47.856. b) Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif, yaitu 0.458 artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pengrajin sebesar 0.458 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (Konstan) dan begitu juga sebaliknya. c) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja bernilai positif, yaitu 0.554 artinya setiap peningkatan variabel budaya kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pengrajin sebesar 0.554 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (Konstan) dan begitu juga sebaliknya. d) Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja bernilai positif, yaitu 0.306 artinya setiap peningkatan variabel budaya kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pengrajin sebesar 0.306 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (Konstan) dan begitu juga sebaliknya.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian variabel bebas secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Sulistiowati & Astuti, 2017). Salah satu alat ukur untuk menguji hipotesis adalah uji F, dan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.633	3	223.878	9.240	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1284.087	54	24.228		
	Total	1955.719	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PENGRAJIN

b. Predictors: (Constant), FASILITAS, BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Dari tabel 3 diatas terlihat nilai F hitung sebesar 9.240 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Penelitian ini menggunakan alpha 5%. Berdasarkan pada kriteria pengujian bahwa nilai signifikansi < alpha yakni  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi, budaya kerja, dan fasilitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pengrajin.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Priyatno, 2012). Adapun hasil pengolahannya dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji hipotesis secara Parsial (Uji-t)**

Variabel	Koefisien	t- Hitung	Signifikasi	Keterangan
Motivasi Kerja	0.458	2.217	0.031	Signifikan
Budaya Kerja	0.554	2.829	0.007	Signifikan
Fasilitas	0.306	2.515	0.015	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel motivasi (X1) diperoleh sebesar 2.217 dengan nilai sig. 0.031. Nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu  $0.031 < 0.05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi terhadap kinerja pengrajin.

Nilai t-hitung variabel budaya kerja (X2) diperoleh sebesar 2.829 dengan nilai sig. 0.007. Nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu  $0.007 < 0.05$ . artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja pengrajin.

Nilai t-hitung variabel fasilitas kerja (X3) diperoleh sebesar 2.515 dengan nilai sig. 0.015. Nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu  $0.015 < 0.05$ . artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pengrajin.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> )	Std. Error of the Estimate
1	0.586	0.343	0.306	4.922

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien Korelasi (R) sebesar 0.586. berdasarkan pedoman interpretasi, nilai nya berada di rentang 559 yang berarti terdapat hubungan sedang positif antara Variabel Motivasi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pengrajin sebesar 30,6 %.

Koefisien determinasi (adjusted r<sup>2</sup>) sebesar 0.343. angka ini memberikan arti bahwa variabel motivasi, budaya kerja dan fasilitas kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pengrajin sebesar

30,6 % sedangkan sisanya sebesar 69,4% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, budaya kerja, fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perajinhal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan signifikansi lebih kecil dari alpha. Penelitian ini didukung oleh penelitian Hapid Acep Rochmat Sunarwan 2014 Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi, budaya kerja, fasilitas kerja berpengaruh dengan kinerja pengrajin.

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antar dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel. Artinya jika nilai variabel X tinggi maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negative maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel Y akan menjadi rendah dan berlaku sebaliknya.

Adapun koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara keempat variabel yang diteliti. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0.586 hal ini member arti bahwa variabel motivasi, budaya kerja, fasilitas kerja memiliki keeratan hubungan sangat kuat terhadap kinerja pengrajin pada Pandai Besi Desa Teratak Kec. Rumbio Jaya.

Menurut (Theodora, 2015) pada perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu dilain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja diperusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja.

Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. (Agustina, 2013) menyatakan motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2015).

Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis (Armstrong, 2012). Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu.

Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2012). Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Tapi selain dari perusahaan, kinerja para karyawan ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan diperusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, Growth).

Motivasi existence yaitu keberadaan yang mencakup tentang, keselamatan. Relatedness (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir Growth atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki.

Dalam bukunya Robbins mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (Kambuaya, 2015), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai 0,031 lebih kecil dari pada 0,05 sehingga terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sentra Pandai Besi Desa teratak Kec. Rumbio Jaya. Hal ini sejalan dengan penelitian. Armstrong (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan untuk mencapai sesuatu dalam jangka waktu panjang atau pun pendek.

Menurut mengemukakan bahwa : “Budaya kerja para umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2011) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Mangkunegara (2013) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Supriyadi (2003) juga menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.

Menurut Triguno dalam Daryatmi (2014) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Hasil uji secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sentra Pandai Besi Desa teratak Kec. Rumbio Jaya. hal ini dibuktikan dengan hasil t yang menunjukkan signifikansi lebih kecil dari alpha yaitu 0.007 lebih kecil dari pada 0.05. Penelitian ini didukung oleh penelitian Menurut Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Manusia beraktivitas selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi manusia adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pendukung eksternal adalah lingkungan yang berupa sumberdaya yang ada. Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2017), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, secara umum pengertian lingkungan kerja

adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja merupakan hubungan antar pegawai/karyawan yang harus kondusif keadaan fisik seseorang sangat mempengaruhi seperti kesehatan pegawai, keadaan fasilitas kerja harus optimal misalnya penerangan yang harus bagus karena berpengaruh dengan penglihatan, suara yang gaduh sangat berpengaruh terhadap pendengaran, terlalu banyak orang mengakibatkan suhu ruangan tinggi dan suhu terdingin dari AC sangat mengganggu kesehatan badan pegawai itu sendiri dengan keadaan lingkungan yang baik maka kinerja akan baik juga.

Fasilitas juga sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan definisi Fasilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "faciliteit" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas

Menurut Jufrizen (2021) fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya

Menurut Anggrainy et al., (2018) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan input menuju keluaran output yang diinginkan, Menurut Buchari (2015) fasilitas adalah penyedia perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari penggunaan fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Menurut Fauzia (2014) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali

Hasil uji secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja, berpengaruh terhadap kinerja pengrajin pada Sentra Pandai Besi Desa teratak Kec. Rumbio Jayahal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai sig 0.015 lebih rendah dari alpha yaitu 0.015.

## **KESIMPULAN**

Sebagaimana hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pengrajin. Variabel budaya kerja merupakan variabel dominan dari variabel independen lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 30,6 % cukup kuat terhadap variabel dependen sedangkan sisanya 69,4 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diuji dalam ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–84.
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 100–118.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7), 1245–1256.
- Efrinawati, E., Yusup, Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 14–23.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Junaidi, A. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara. *Jurnal Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 3(1), 1–10.
- Kambuaya, C. (2015). Pengaruh motivasi, minat, kedisiplinan dan adaptasi diri terhadap prestasi belajar siswa peserta program afirmasi pendidikan menengah asal Papua Dan Papua Barat di Kota Bandung. *Social Work Journal*, 3(1), 157–166.
- Lengkong, F., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh keterampilan, pengalaman, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 1–9.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*. Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson India Noida.
- Setyowati. (2012). *Organisasi dan kepemimpinan modern*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiowati, W., & Astuti, C. C. (2017). *Statistika dasar*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.