

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

¹Nurmin Arianto, ²Hadi Kurniawan

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

²Alumni Universitas Pamulang

Email : dosen01118@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Komunikasi Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi

kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan ini berarti kinerja yang bagus yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Maka dari itu untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang ia berikan

selama bergabung diperusahaan dan juga ketika seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai atau diakui.

Tabel 1
Data Gaji Karyawan

Jabatan	Gaji	UMR
Store Manager	Rp 12.000.000,-	Rp 15.000.000
Supervisor	Rp 4.000.000,-	Rp 5.000.000
Staff	Rp 3.300.000,-	Rp 3.648.035

Sumber: Data Gaji 2019

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMR, selain itu juga tidak ada promosi atau pengangkatan karyawan tetap.

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dan dari hasil observasi di lapangan terindikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini didasarkan pengamatan pra penelitian bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu terdapat sarana dan pra-sarana yang kurang baik sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Berikut tabel mengenai sarana dan pra-sarana lingkungan kerja.

Tabel 2
Data Sarana & Prasarana

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	AC	12	3	Kurang Baik
2	Toilet	4	2	Kurang Baik
3	Eskalator	3	1	Kurang Baik
4	Lampu	521	101	Kurang Baik
5	Lift	2	1	Kurang Baik

Sumber: Sara dan Prasarana

Berdasarkan data diatas dapat kita ketahui bahwa AC pada outlet tidak sepenuhnya dalam keadaan baik. Terdapat 3 AC diantaranya dalam keadaan kurang baik sehingga menyebabkan suhu ruangan kerja menjadi tidak menentu. Terdapat 2 kondisi toilet yang dinyatakan kurang baik dikarenakan tisu toilet terkadang tidak ada, juga toilet yang basah berbahaya bagi keselamatan. Ada 1 eskalator yang sedang dalam keadaan maintenance membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan terhambatnya kinerja karyawan. Penerangan merupakan salah satu hal penting dalam mendukung karyawan untuk bekerja, pada data diatas ada 101 lampu dalam keadaan kurang baik sehingga penerangan ruangan kerja yang belum maksimal dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Lift

juga merupakan salah satu komponen penting dalam lingkungan kerja, pada data diatas ada 1 lift dalam keadaan kurang baik itu dikarenakan sedang dalam perbaikan. Ini juga akan menghambat karyawan dalam bekerja. Karena lift yang sedang dalam keadaan kurang baik ini adalah lift barang dan lift barang ini merupakan akses utama dalam pendistribusian barang ke gudang ataupun sebaliknya.

Sama halnya dengan peran setiap staff dan karyawan untuk membuat suasana lingkungan kerja menjadi nyaman dan aman serta memiliki bentuk usaha bersama antara karyawan yang satu dengan yang lain untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan waktu yang lebih cepat.

Tabel 3
Data Penjualan

No.	Bulan	Target Penjualan 2019	Pencapaian Penjualan 2019	Presentase	Keterangan
1	Maret	Rp.958.850.000	Rp.1.252.964.429	130.7%	Tercapai
2	April	Rp.533.520.000	Rp.525.500.000	98,5%	Tidak Tercapai
3	Mei	Rp.501.104.472	Rp.489.636.986	97.7%	Tidak Tercapai

Sumber: Data hasil penjualan

Berdasarkan data diatas bahwa pencapaian penghasilan toko pada tabel menurun dari target yang diharapkan. Data diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan menurun dari bulan April sampai dengan Mei dan hanya bulan Maret yang mencapai target penjualan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun dipengaruhi oleh tidak sesuainya gaji yang diberikan, juga tidak adanya promosi atau pengangkatan karyawan tetap, serta penerangan ruang kerja yang belum maksimal dan hal ini juga dikarenakan kurangnya inisiatif dari

para karyawan. Permasalahan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan merupakan hal yang harus diketahui agar perusahaan dapat mengantisipasi dengan memberikan motivasi dan menyesuaikan lingkungan kerja untuk mempertahankan kestabilan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari

luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Serta menurut Daft (2011:373) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Donni Juni Priansa (2012:23) indikator motivasi adalah Gaji, Prestasi, Pimpinan, Promosi, Resiko, Persahabatan/Relasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan,

menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Sedarmayanti (2012:46) yaitu Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Ruang Gerak, Musik, Keamanan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010:41) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Indikator untuk mengukur kinerja Mangkunegara (2011:75): Kulititas Kerja, Kuantitas Kerja, Produktivitas, Inisiatif, Kerjasama, Tanggung Jawab.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana pendekatan asosiatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah 65 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability Sampling*, Dimana jenis *Non probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh dan sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja yang berjumlah 65 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dimana data primer dalam penelitian ini adalah Observasi Non Partisipan dan Kuisiner Tertutup sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan internet.

Sedangkan analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Validitas dan reliabilitas untuk mengukur kuisiner serta uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji hipotesis baik secara parsial ataupun simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi

Berdasarkan table analysis deskriptif diperoleh nilai rata-rata yaitu 2,81 berada di kategori skala (2,61 – 3,40: Sedang / Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) memiliki kategori skala Sedang

atau Cukup Baik, dilihat dari skor tertinggi 3,23 yaitu pada pernyataan “Bersedia mengambil resiko kerja untuk memperoleh kerja yang lebih baik” sehingga banyak responden yang memilih mengambil resiko kerja dikarenakan ingin memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Dan disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kesejahteraan karyawannya dari segi “Berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar bisa mendapatkan promosi” dimana diperoleh skor terendah 2,57. Maka perusahaan seharusnya memberikan promosi pada mereka yang selalu berusaha keras dan menyukai tantangan sehingga karyawan tersebut layak untuk mendapatkan promosi.

b. Variabel Lingkungan

Dari table analisis deskriptif Lingkungan Kerja maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,03 berada dikategori skala (2,61 – 3,40 : Sedang / Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kategori skala Tinggi / Baik, dilihat dari skor tertinggi 3,77 yaitu pada pernyataan “Sirkulasi udara yang kurang baik membuat kurang nyaman dan kurang betah dalam menjalankan pekerjaan” hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan sudah baik karena memiliki sirkulasi udara yang

baik sehingga para karyawan merasa nyaman dan betah dalam menjalankan pekerjaannya. Dan disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan penerangan pada ruang kerja dari segi “Sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja” dimana diperoleh skor terendah 2,55. Maka perusahaan harus memperhatikan penerangan yang berasal langsung dari sinar matahari, misalnya seperti membuka gorden pada siang hari.

c. Variabel Kinerja

Dari table analisi deskriptif maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,10 berada dikategori skala (2,61 – 3,40 : Sedang / Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) memiliki kategori Tinggi / Baik, dilihat dari skor tertinggi 3,71 yaitu pada pernyataan “Senang bekerja sama dengan teman satu

kantor dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” hal ini membuktikan bahwa banyak karyawan yang senang bekerja sama dengan teman satu kantor dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Dan disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penyesuaian dimana pada pernyataan “Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan” dimana diperoleh skor terendah 2,65. Berdasarkan skor tersebut masih banyak karyawan yang tidak sesuai cara kerjanya dengan yang sudah ditetapkan. Namun alangkah lebih baik lagi jika ada review atau ulas balik mengenai cara kerja yang baik dan benar agar hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan mengikuti SOP yang berlaku di perusahaan.

d. Pengujian Validitas Untuk Variabel Komunikasi (X)

Tabel 4 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan

No	X ₁	X ₂	Y	r Tab	Ket
1	0,739	0,791	0,735	0,300	Valid
2	0,698	0,762	0,688	0,300	Valid
3	0,769	0,733	0,690	0,300	Valid
4	0,736	0,560	0,683	0,300	Valid
5	0,743	0,552	0,714	0,300	Valid
6	0,773	0,671	0,766	0,300	Valid
7	0,725	0,538	0,806	0,300	Valid
8	0,829	0,529	0,653	0,300	Valid
9	0,569	0,768	0,666	0,300	Valid
10	0,715	0,795	0,568	0,300	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X dan Y diperoleh nilai *r hitung* lebih besar dari 0,30 dengan demikian maka semua

item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Syarat	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,900	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,865	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel

memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

3. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.157	2.221		3.223	0.002
Motivasi	0.551	0.16	0.568	3.443	0.001
Lingkungan Kerja	0.275	0.164	0.276	2.675	0.009

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: **Y = 7,157 + 0,551 X₁ + 0,275 X₂**

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,157 menyatakan bahwa tanpa ada variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 7,157 atau jika nilai motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂)

nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai 7,157. Yang artinya karyawan akan tetap bekerja sekalipun motivasi dan lingkungan kerja yang ada masih kurang, karena pada dasarnya karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Variabel motivasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,551. Artinya jika variabel

motivasi (X1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,551.

3. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Analisis Koefisien Korelasi

(Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,275. Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,275.

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.670	4.052

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,825 dan berada dinatara 0,80-1,00 s dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variable (X) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap variable (Y). Sejalan dengan teori Sugiyono (2013:250).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,681 maka dapat disimpulkan bahwa Variabe (X) meiliki kontribusi terhadap variable (Y) sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengaruh dari masing-masing variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05 atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,998 atau =TINV (0.05,62): Dan berdasarkan table 3 diatas maka diperoleh :

- 1) Hasil uji parsial (uji t) antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,443 > 1,998) dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu “terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”. Hal ini sejalan dengan penelitian Viola De Yusa dan Andika Rananda (2019) dan Rizal Dwi Prasetyo (2016).

2) Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,675 > 1,998$) dan sig $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima yaitu “terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini sejalan dengan penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) dan Hendry Wijaya (2017).

e. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2170.080	2	1085.040	66.092	.000 ^b
Residual	1017.859	62	16.417		
Total	3187.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer (Diolah).

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $66,092 > 3,145$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Ragil Permanasari (2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Variabel motivasi (X1) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 8 yaitu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar bisa mendapatkan promosi, dimana hanya mencapai score sebesar 2,57, karena sudah termasuk kategori Rendah atau Tidak Baik maka perusahaan seharusnya memberikan promosi pada mereka yang selalu berusaha keras dan menyukai tantangan sehingga karyawan tersebut layak untuk mendapatkan promosi.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja dimana hanya mencapai score sebesar 2,55, karena sudah termasuk kategori Rendah atau Tidak Baik maka perusahaan harus memperhatikan

penerangan yang berasal langsung dari sinar matahari, misalnya seperti membuka gorden pada siang hari.

3. Variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 2 yaitu hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan dimana hanya mencapai score sebesar 2,65, karena sudah termasuk kategori Sedang atau Cukup Baik maka berdasarkan skor tersebut masih banyak karyawan yang tidak sesuai cara kerjanya dengan yang sudah ditetapkan. Namun alangkah lebih baik lagi jika ada review atau ulasan balik mengenai cara kerja yang baik dan benar agar hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan mengikuti SOP yang berlaku di perusahaan.
4. Dari hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R yaitu 0,825 dimana motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang "Sangat Kuat" terhadap kinerja karyawan (Y). Alangkah lebih baik nya jika perusahaan terus memberikan yang terbaik untuk karyawannya serta lingkungan yang baik yang bisa menunjang pekerjaan karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto Suharsimi, Suhardjono, Supardi. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, (2010). *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Nurmin, Arianto (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia*. Jurnal Jenius, UNPAM. Vol.1 No.3. Diakses dari URL: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1289>.
- Priansa, Donni Juni. (2012). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Richard L Draft, (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).