

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Pt. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok

Rahmi Andini Syamsuddin¹, Helena Vensidia Agreni Gulo²

^{1,2}**Universitas Pamulang**

[¹dosen02062@unpam.ac.id](mailto:dosen02062@unpam.ac.id), [²helenagulo2020@gmail.com](mailto:helenagulo2020@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok, Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok, Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 100 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (4,845 > 1.984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (7,570 > 1.984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 97 sebesar 2.31. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 81.374 > 2.31, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of motivation on employee performance in particular at PT. Alfredutama Nico Gustav Depok City, To determine the influence of the Work Environment on employee performance in particular at PT. Alfredutama Nico Gustav Depok City, To determine the influence of motivation and work environment on employee performance simultaneously at PT. Alfredutama Nico Gustav Depok City. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 100 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all 100 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing, t-test

calculation results for the Motivation variable (X1) with a tcount of 4.845 and a significance of 0.000. Because tcount is 1 greater than t table (4.845 > 1.984) and the significance is 1 smaller than 5%, Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the t test calculation for the Work Environment variable (X2) with a t count of 7.570 and a significance of 0.000. Because tcount is 1 greater than t table (7.570 > 1.984) and the significance is 1 smaller than 5% (0.000), then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that the Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results above, namely the ANOVA test, the Fcount value was 81,374, while the Ftable (0.05) for n = 97 was 2.31. So Fcount > from Ftable (0.05) or 81,374 > 2.31, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.0, then it can be said that Motivation (X1), Work Environment (X2) and together influence Performance. Employee (Y).

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen berjalan dengan Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas m baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Alfred Duttama Nico Gustaf Depok merupakan perusahaan yang menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi pertumbuhan perusahaan, PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok merupakan pasar online yang menyediakan kemudahan proses transaksi jual beli melalui teknologi dan fungsionalitas, memungkinkan pembeli dan penjual melakukan transaksi dengan lebih mudah, aman dan transparan. Bagi PT. Alfredo Dutama Nico Gustav Kota Depok Pasar online yang memfasilitasi proses pembelian dan penjualan melalui teknologi dan fungsionalitas, memungkinkan pembeli dan penjual melakukan transaksi dengan lebih mudah, aman, dan transpara

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penafsiran konteks permasalahan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok?

2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsia pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

Jika penelitian dilaksanakan sebagaimana dimaksud, maka tujuan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsia pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsia pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diperkirakan mempunyai manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat teoritis Hasil penelitian-penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi acuan atau acuan bagi pengembangan ilmu manajemen dan menambah ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia. PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok.

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Penulis Hasil penelitian ini dijadikan bahan ilmu serta motivasi bagi penulis.
 - b. Bagi Pembaca Hasil penelitian ini dijadikan bahan pembuatan artikel ilmiah (skripsi).
 - c. Bagi PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok Hasil pekerjaan ini dapat dilaporkan kepada pihak PT. Alfredo Dutama Nico Gustav Kota Depok bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan masa depan.

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian
ini dilaksanakan di PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok yang beralamat di Jalan Lengkeng No.147, RT.4/RW.7, Beji, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16421.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian Waktu Penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan Agustus tahun 2023 s/d bulan Januari tahun 2024.

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT Alfredutama Nico Gustav Kota Depok

PT. Alfredutama Nico Gustav bergerak dalam bidang Plat, UNP, CNP, INP, SIKU, H-BEAM, WF, PIPA, PIPA Galvanis, Assental ST41/ST45C, dan menajalankan usaha secara Perusahaan Perdagangan .

PT Alfredutama Nico Gustav Kota Depok Berkomitmen akan memberikan layanan maksimal kepada setiap customer berupa merespon dengan cepat permintaan dan pengiriman barang sampai ke *workshop / project* customer dengan tepat waktu dan selalu siap untuk di lakukan inspeksi produk (jika di perlukan) sebelum di kirim dan melengkapi *mill certificate* untuk setiap produk, serta memberikan garansi untuk semua produk kami. Hal tersebut didukung dengan adanya armada perusahaan sendiri dalam pengiriman material.

4.1.2. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan pengHasil besi baja yang terdepan, terintegrasi, dan berstandar internasional, dengan meggunakan bahan baku serta sumber daya lokal untuk menciptakan keunggulan kompetitif di pasar global.

2. Misi

- a. Memanfaatkan bahan baku serta sumber daya lokal secara optimal sehingga memberikan dampak ekonomi yang positif bagi masyarakat sekitar.
- b. MengHasilkan produk dan jasa yang berkualitas, berbiaya rendah, dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta kepedulian terhadap pelestarian lingkungan.
- c. Memberi nilai tambah yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan.

4.2. Uji Hipotesis

4.2.1. Uji t (Parsial)

- a. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.28
Hasil Analisis Regresi $X_1 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients	Standard ized Coeffici ents Beta		t	Si g.
		B	Std. Erro r		
1	(Consta nt)	22, 976	3,2 33	7,1 06	,0 0
	Motiva si (X1)	,63 2	,07 7	,637 8,1 84	,0 0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Pada Tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel motivasi (X1) dengan angka t sebesar 8,184 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari tTabel (8,184 > 1,984) dan signifikansi kurang dari 5% (0,050), maka Ha diterima dan H0 ditolak, maka dapat dikatakan motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.29
Hasil Analisis Regresi $X_2 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstand ar dized Coeffici ents	Stand ar dize d Coeff icient s Beta		t	Si g.
		B	Std. Err or		
1	(Cons tant)	15.597	2.7 55	5. 6 6 1	.0 0 0

Motiv asi (X1)	.349	.072	.352	4. 8 5	.0 0 0
Lingk ungan Kerja (X2)	.420	.055	.550	7. 5 7 0	.0 0 0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Pada Tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel lingkungan kerja (X2) dengan angka t sebesar 10,644 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari tTabel (10,644 > 1,984) dan signifikansi kurang dari 5% (0,050), maka Ha diterima dan H0 ditolak, maka dapat dikatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.2.2. Uji t (Simultan)

Tabel 4.30
Hasil Uji Regresi X_1 dan $X_2 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstand ar dized Coeffici ents	Standard ized Coeffici ents Beta		t	Si g.
		B	Std. Erro r		
1	(Consta nt)	15.5 97	2.7 55	5.6 61	.0 00
	Motivas i (X1)	.349	.07 2	.352 4.8 45	.0 00
	Lingkun gan Kerja (X2)	.420	.05 5	.550 7.5 70	.0 00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

1) Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari Tabel 14.19 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel motivasi (X1) dengan angka t sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari tTabel (4,845 > 1,984) dan signifikansinya kurang dari 5%, maka dapat diketahui bahwa H1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari Tabel 14.19 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel lingkungan kerja (X2) dengan angka t sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari tTabel (7,570 > 1,984) dan signifikansinya kurang dari 5%, maka dapat diketahui bahwa H1: Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak.

4.2.3. Uji f (Simultan)

Tabel 4.30
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5941.666	2	2970.833	81.374	.000 ^b
	Residual	3541.334	97	36.509		
	Total	9483.000	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 di atas yaitu uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81,374 dan F(0,05) untuk n = 97 adalah 2,31. Dengan demikian Fhitung >

FTabel 374 > 2,31 dengan tingkat signifikan 0,000, karena 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat bahwa H3 : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok. Jadi, kita dapat menyimpulkan demikian Ha3 diterima dan H03 ditolak.

4.3. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel di atas diperoleh Hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari tTabel (4,845 > 1,984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, Jadi, kita dapat menyimpulkan demikian Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Rido Sanjaya (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan Hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat thitung pada variabel motivasi kerja sebesar (3,557) > 2,045.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel di atas diperoleh Hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari tTabel (7,570 > 1,984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Jadi, kita dapat menyimpulkan demikian Lingkungan Kerja

(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Andi Irwan, Azhary Ismail, Nurdin Latif, A. Zulqadri Putra Pradana M (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Analisis pada Tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan FTabel (α 0,05) untuk $n = 97$ sebesar 2.31. Jadi Fhitung > dari FTabel (α 0,05) atau $81.374 > 2.31$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.627, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.7% variabel Motivasi (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37.3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi, kita dapat menyimpulkan bahwa ini Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Bagus Nugroho (2018).

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab ini, penulis menarik kesimpulan dari penelitian atau penulisan artikel tersebut. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Maka dapat kita simpulkan bahwa Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan

signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,845 > 1.984$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Maka dapat kita simpulkan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7,570 > 1.984$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Maka dapat kita simpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 97$ sebesar 2.31. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau $81.374 > 2.31$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2. Saran

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini terlihat jelas dari kesimpulan yang diambil dari temuan penelitian di atas. maka yang perlu dilakukan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Motivasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang ada di PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 5 “Saya selalu bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya”, yaitu ada pada dimensi “ Usaha untuk maju”

- dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,49, nilai ini pada rentang skala 1,80 – 2,59 masuk dalam dikategorikan kurang baik, dapat dikatakan bahwa teridentifikasi masalah bahwa karyawan belum seluruhnya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, menurut penulis pimpinan atau atasan harus lebih sering mengontrol dan mengawasi kinerja karyawan tersebut agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan tersebut agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang ada di PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 10 “Pelatihan dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan”, yaitu ada pada dimensi “Lingkungan Organisasi” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,71, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kurang baik, dapat dikatakan bahwa teridentifikasi masalah bahwa kurangnya pelatihan bagi karyawan dalam bekerja, menurut penulis sebaiknya lebih memperhatikan lagi dalam hal pelatihan yang layak untuk karyawan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.
 3. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan yang ada di PT. Alfredutama Nico Gustav Kota Depok memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 5 “Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.”, yaitu ada pada dimensi “Waktu” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2,82, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39

masuk dalam kurang baik, dapat teridentifikasi masalah bahwa masih banyak karyawan yang cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja, menurut penulis alangkah baiknya lebih mengawasi dan memberitahu apabila ada karyawan yang belum bisa meminimalkan kesalahan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). Manajemen Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aisha, Atya Nur., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. 2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6): 605 – 609.
- Apriansyah, Muger (2018) Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2014. Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. Human Resource Management, Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. Manajemen. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016.
- Hasibuan, M. S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.

- Handoko, T. Hani. M anajemen. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016.
- Hasibuan, M. S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.
- Ma'ruf, Ummul Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020, ISSN : 2715-4920.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. Dasar- dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2014. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. (2016), Manajemen . Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Smith, Elmien., Pieter, Joubert., dan Anis, Mahomed Karodia. 2015. The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 5(1): 39-87.
- Ulinuha, Ahmad. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening.
- Wibowo, S. M. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.