

Jurnal Penelitian

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Prima Sakti Randuagung Singosari
Kabupaten Malang)**



Disusun oleh :

Nama : **META DEVI SHANTIEO CHARLINDA**
NRP : **21824437**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) MALANG
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2025**

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang)

Meta Devi Shantieo Charlinda¹, Ali Hanafiah²
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Malang
Program Studi Administrasi Bisnis
Email:

Abstract

The performance of employees in a company must always be considered because it is one of the most important factors that determines whether a company can survive in the competition faced by the company. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation on employee performance, work environment on employee performance, the simultaneous effect of work motivation and work environment on employee performance and the most influential variable on employee performance at PT. Prima Sakti Randuagung. The type of research in the preparation of this thesis is explanatory research, the population in this study is production employees at PT. Prima Sakti Randuagung as many as 95 employees with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Based on the results of the research and discussion that has been done, it can be concluded that the work environment has an effect on employee performance, work motivation has an effect on employee performance, work motivation and work environment simultaneously have an effect on employee performance and work environment has the most influence on employee performance at PT. Prima Sakti Randuagung.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Prima Sakti Randuagung yaitu sebanyak 95 karyawan dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut (Sherlie & Hikmah 2020). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Fadli 2020). Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan berbagai upaya untuk mencapai beberapa indikator sebagai dasar dalam penilaian pencapaian kinerja karyawan.

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi kinerja. Diungkapkan juga bahwa indikator kinerja dapat berbentuk faktor-faktor keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci (Hermawan *et al.* 2020). Menurut Simamora (2014), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja ada tiga yakni: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pertama, kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan

perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua, kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan. Ketiga, ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan (Setyawan 2018). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya.

Pada umumnya, motivasi karyawan untuk yaitu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi kerja untuk mencapainya akan makin berlipat yang dikarenakan adanya peningkatan pencapaian kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia membutuhkan faktor pendukung

yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja (Yuliantari & Prasasti, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan atau pencapaian kinerja perusahaan (Sihaloho & Siregar 2019). Jadi lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik (Hustia 2020).

Hasil penelitian Gardjito (2014) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) dimana motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan.

PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang merupakan perusahaan Manufaktur yang memproduksi sprare part mebel misalnya hendle lemari, engsel, kaki meja, dan lain-lain. Kondisi lingkungan

kerja fisik berupa tata letak tempat bekerja, suhu ruangan dan pencahayaan yang terdapat di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena jika tidak sesuai dengan keinginan dirinya bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara bawahan dengan atasan dan hubungan antara sesama rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik di PT. Prima Sakti Randuagung dapat ditunjukkan dengan pengaturan tata letak yang kurang tepat sehingga mengganggu aktivitas karyawan diperusahaan. Kondisi hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja menjadikan karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan hal tersebut menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan atas motivasi karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Penurunan motivasi dalam bekerja diperusahaan dapat ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kerja dan karyawan tidak masuk kerja sesuai dengan ketentuan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan mengenai kepuasan karyawan dalam bekerja diantaranya seringkali terjadi dari beberapa pegawai yang telat datang bahkan ada yang tidak

masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Karyawan sering datang terlambat dengan berbagai alasan dan karyawan sering tidak masuk kerja apabila terdapat pekerjaan lain yang lebih memberikan hasil yang lebih besar, kenyataan tersebut memberikan gambaran bahwa selama ini kebijakan perusahaan belum mampu memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan, misalnya pemberian reward dan kebijakan promosi jabatan yang tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut maka menjadikan permasalahan pada PT. Prima Sakti Randuagung yaitu terjadinya penurunan atas pencapaian jumlah produksi yang dihasilkan. Adapun data jumlah produksi yang dihasilkan karyawan secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 1

Tabel 1
Jumlah Produksi PT. Prima Sakti
Randuagung
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Produksi	%
2019	949 spk	-
2020	853 spk	(20,05%)
2021	1187 spk	(10,11%)

Sumber : PT. Prima Sakti Randuagung

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah produksi, dimana dari hasil tersebut dapat mengindikasikan terjadinya atas penurunan pencapaian atas kinerja para karyawan dalam bekerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja

yang kurang mendukung sehingga menyebabkan terjadinya penurunan jumlah produksi. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi dengan melakukan wawancara dapat diketahui bahwa penyebab terjadinya penurunan kinerja tersebut yaitu adanya kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung aktivitas karyawan di perusahaan. Kurang mendukungnya lingkungan kerja tersebut dapat ditunjukkan dengan masih terbatasnya fasilitas pendukung aktivitas kerja para karyawan dan kurangnya fasilitas pencahayaan ketika melakukan lembur sehingga dapat mengganggu aktivitas para karyawan di perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Rivai & Basri (2005:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

”Mangkunegara (2005:67) menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simanjuntak (2005:34), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Dari beberapa pengertian atau definisi kinerja para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2005:248) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Terry (2003:130), motivasi kerja adalah mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan semangat ia ingin melaksanakan. Menurut Mahesa dalam Luthans (2006) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Prima Sakti

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.169	1.098		7.437	.000
1. Motivasi Kerja	.282	.054	.384	5.230	.000
Lingkungan Kerja	.209	.029	.536	7.304	.000

Randuagung yaitu sebanyak 95 karyawan. Dalam penelitian ini subyek penelitian difokuskan pada karyawan bagian produksi pada PT. Prima Sakti Randuagung yaitu sebanyak 95 karyawan. Dalam teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan yang dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *likert*. Untuk mencari pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model analisa regresi linier berganda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disajikan hasil analisis regresi linier berganda yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel 1 di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 8,169 + 0,282X_1 + 0,209X_2 + e$$

2. Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang yang nilainya diprediksi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

a = 8,169 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yaitu menunjukkan sebesar 8,169. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa apabila perusahaan tidak memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan yaitu sebesar 8,169.

b₁= 0,282 merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi kerja (X₁) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,282 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja berubah (naik) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,282 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. Makna dari hasil analisis yaitu apabila semakin tingginya motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

$b_2 = 0,209$ merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,209 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja berubah (naik) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,209 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. Makna dari hasil analisis yaitu apabila semakin baiknya lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

3. Angka R^2 sebesar 0,674 menunjukkan kemampuan model penelitian dimana sebesar 67,4% kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4. Nilai koefisien korelasi berganda (R) diperoleh hasil sebesar 0,825, dimana hasil tersebut menggambarkan kuatnya hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independen* dengan variabel *dependen* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1.

3. Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diambil sebelumnya. Pengujian ini meliputi:

a. Uji secara simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 98,177 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 3,100, yang nilainya lebih besar

daripada F hitung. Hal ini berarti menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari hasil regresi didapatkan t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,230 dan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 7,304. untuk mengetahui statistik tabel, maka perlu diketahui bahwa:

- Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
- t tabel sebesar 1,985

Hasil perbandingan antara t hitung dengan t tabel tiap-tiap variabel:

- t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,230 berarti lebih besar daripada t tabel 1,985. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang.
- t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 7,304 berarti lebih besar daripada t tabel 1,985. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang.

Dari hasil di atas secara parsial hanya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Dominan

Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis kedua yaitu dengan melakukan perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel, hasil perbandingan tersebut dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Perbandingan Koefisien Regresi

No.	Variabel	Koefisien
1.	Motivasi kerja	0,384
2.	Lingkungan kerja	0,536

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023
Berdasarkan hasil perbandingan koefisien regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang. Jadi dapat dikatakan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya keinginan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), Dudung Juhana (2013), Nurmin Arianto (2019) dan Eek Rohendi (2011) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang. Jadi dapat dikatakan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja para karyawan. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dikemukakan

Robbins (2010:36), bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), Dudung Juhana (2013), Nurmin Arianto (2019) dan Eek Rohendi (2011) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan.

Pengaruh Dominan Kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil perbandingan koefisien regresi dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari

Kabupaten Malang. Adanya pengaruh dominan tersebut dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka memberikan pengaruh yang lebih besar kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung Singosari Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014) yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung, artinya bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung akan mengalami peningkatan.
- 2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung, artinya bahwa dengan semakin tingginya motivasi kerja maka kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung akan mengalami peningkatan.

- 3 Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung. Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Randuagung.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: Perusahaan diharapkan memberikan motivasi dengan tetap menjaga hubungan baik dengan karyawan selain memberikan motivasi berupa finansial yaitu berupa gaji atau upah yang layak kepada karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kondisi tata letak bangunan tempat bekerja memberikan jaminan kemudahan dalam bekerja, upaya tersebut dilakukan agar karyawan mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan dukungan kondisi lingkungan kerja yang baik. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi: kompensasi, iklim organisasi, stres kerja dan variabel lain sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Vol 10 No 4.
- Arikunto. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri, Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Eek Rohendi. (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi*. Repository.upi.edu, Bandung
- Fadhli, M., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Expravet Nasuba Di Kota Batam, Universitas Putera Batam*. Jurnal Rekaman. Vol 4 No 2.
- Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Hermawan et al. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lampung*. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 1(1), 71–83
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.
- Juhana, Dudung. (2013) *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 7, No. 2.
- Nurmin Arianto, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia*, *Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol 1, No 3, 261-280