



INVENTION

Journal Research and Education Studies

Volume 3, Issue 1, March 2022



Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kinerja Karyawan Pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group Labuhanbatu Selatan

Muhammad Iqbal¹, Muhammad Ikhsan Harahap²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Corresponding Author: ✉ muhammadikbal201902@gmail.com

ABSTRACT

Kajian ini dilakukan di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Utara Blok Songo. Penyebab dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pekerja. Menyadari dan mengkaji bujukan dan lingkungan kerja sebagian mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menguji variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group dan untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai secara keseluruhan berdasarkan masa kerja di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group. penelitian ini dianalisis menggunakan Sensus. teknik evaluasi fakta menggunakan cek simultan dan cek parsial (evaluasi regresi linier berganda dengan SPSS versi 21). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan lukisan secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja.

Kata Kunci

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Secara Keseluruhan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. buat mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi berasal karyawan merupakan sesuatu yg sangat diharapkan, menggunakan kinerja yang tinggi juga perusahaan bisa merencanakan berbagai kebijaksanaan buat pencapaian target perusahaan. Kinerja adalah aspek penting pada upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja seseorang pula tercermin asal kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan eksklusif yg telah ditetapkan atau dijadikan baku. Kinerja merupakan akibat kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai sang seseorang karyawan pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67).

Oleh karena itu, pencapaian target kerja seorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan membagikan kinerja seorang. Atas dasar penilaian dilakukan review bersama antara atasan serta bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan pada proses kinerja dan penurunan motivasi. Seberapa jauh tujuan tadi dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi

kerja seringkali kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi serta performa organisasi.

PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group Blok Songo yang terletak di Kabupaten Labuhanbatu Selatan, ialah galat satu perusahaan yang berkiprah pada bidang Pabrik Kelapa Sawit. Perusahaan yang memasak Tandan Buah Segar (TBS) yang akan terjadi kebun masyarakat dengan yang akan terjadi produksi akhir berupa Minyak Kelapa Sawit. PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group memiliki energi kerja yang poly harus mampu menaikkan kinerja karyawannya. sebagai akibatnya produktivitas bisa ditingkatkan dan sebaliknya Jika kinerja karyawan menurun, ini menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas.

Terdapat banyak faktor yang menghipnotis kinerja karyawan, akan tetapi pada penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang mempunyai hubungan menggunakan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan berhubungan dengan situasi dan syarat perusahaan yaitu:

- Motivasi

Motivasi artinya dorongan buat kesediaan melaksanakan pekerjaan secara optimal buat mencapai tujuan yang telah ditetapkan Azwar (2010:15).buat melihat tanggapan motivasi di 20 orang karyawan bisa dicermati pada

Tabel 1.
Hasil Prasurvei Mengenai Motivasi Pada Karyawan PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group Labuhanbatu Selatan

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1.	Kemauan	65	100
2.	Tanggung Jawab	70	100
3.	Kewajiban	65	100
Rata-rata		67	100

Sumber : Data Pra Survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas bisa dijelaskan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group mempunyai perbandingan yang signifikan, hal ini dapat dipandang bahwa rata-homogen persentase aktual asal dimensi motivasi tergolong kedalam kurang baik yaitu sebesar 67%. oleh karena itu motivasi karyawan harus lebih ditingkatkan supaya produktivitas tercapai.

- Lingkungan kerja

Berdasarkan Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja adalah holistik indera perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan juga kelompok.. Bila lingkungan kerja tidak aman di perusahaan tadi maka para karyawan tidak betah buat bekerja sehingga menaikkan kecelakaan kerja pada perusahaan.

Adapun tanggapan terkait lingkungan kerja 20 orang karyawan pada waktu dilakukan pra survei dapat ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Prasurvei Mengenai Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT.
Nubika Jaya Permata Hijau Group Labuhanbatu Selatan

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1.	Lingkungan kerja fisik	60	100
2.	Lingkungan non fisik	70	100
Rata-rata		65	100

Sesuai pra survei diatas dapat dicermati kondisi lingkungan kerja di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group masih belum mencapai standar dimana lingkungan kerja fisik 70% serta non fisik 60% menggunakan homogen-homogen 65%. Melihat hal tersebut perusahaan wajib memperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi (penjelasan, suhu udara, kebisingan) juga non fisik (korelasi karyawan).

Sesuai pra survei diatas dapat dicermati kondisi lingkungan kerja di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group masih belum mencapai standar dimana lingkungan kerja fisik 70% serta non fisik 60% menggunakan homogen-homogen 65%. Melihat hal tersebut perusahaan wajib memperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi (penjelasan, suhu udara, kebisingan) juga non fisik (korelasi karyawan).

Buat pengukuran kinerja karyawan, PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya diadaptasi dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh asal satu tahun berjalan. Adapun kriteria evaluasi yg dilakukan internal manajemen pabrik PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group yaitu:

1. Kedisiplinan (absensi karyawan)
2. sasaran (kemampuan karyawan buat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan)

3. perilaku (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja).

Berikut evaluasi kinerja yg dilakukan internal PT.Nubika Jaya Permata Hijau Group di 5 tahun ini yaitu pada tahun 2018-2022.

Tabel 3.
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group Labuhanbatu Selatan Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria			
		Sangat baik	Baik	Cukup	Buruk
2018	98	26	51	18	3
2019	98	21	58	17	2
2020	96	18	47	29	2
2021	99	20	40	38	1
2022	102	20	38	39	5

Sumber : PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group 2022

Dari Tabel 1.3 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri.

Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2022 dengan kategori cukup sebanyak 39 orang dan buruk 4 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan motivasi dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2006:54).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group bertempat di Jl. Lintas Sumatera Utara, Desa Blok songo, kec. Kotapinang, Kab. Labuhanbatu Selatan. Dalam pengambilan sampel pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group, penulis mengambil populasi penelitian adalah semua karyawan tetap yang berjumlah 106 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group dengan menggunakan metode sensus.

Metode Analisis faktor

Uji Instrumen/Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa device, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu object pertanyaan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana information yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2009: a hundred forty five).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Pengujian reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha (α). Koefisien cronbach alpha yang lebih dari zero,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi inner reliabilitasnya.

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel eksogen dapat dijelaskan oleh variasi variabel endogen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati zero, berarti sedikit sekali variasi variabel eksogen yang diterangkan oleh variable endogen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel eksogen yang dapat diterangkan oleh variabel endogen jika ternyata dalam perhitungan nilai

R^2 sama dengan zero maka ini menunjukkan bahwa variabel eksogen tidak bisa dijelaskan oleh variabel endogen (Ghozali, 2007).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

c. Uji T

Output hasil uji t dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel tergantung, dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel tergantung. Sebaliknya jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara man or woman terhadap variabel terikat.

2. Melihat chances values

Jika nilai probabilitas zero,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $Sig \geq zero,05$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $Sig \leq zero,05$, maka hipotesis diterima, artinya signifikan.

d. Uji Beda

Analisis komparatif atau uji beda adalah bentuk analisis variabel untuk mengetahui perbedaan diantara dua kelompok information atau lebih. Terdapat dua jenis komparatif, yaitu komparatif antara dua sampel dan komparatif ok sampel (komparatif antara lebih dari dua sampel). Kemudian setiap model komparatif sampel dibagi menjadi dua jenis, yaitu sampel yang berkorelasi (terkait) dan sampel yang tidak berkorelasi atau independen (Misbahuddin, 2013).

e. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan negatif

atau positif dan untuk memprediksikan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Algifari, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group sebanyak 106 orang mengenai “Analisis kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang” maka dapat dirangkum hasilnya sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan legitimate. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 106-2 = 104 = zero,191$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ ($zero,191$). Artinya adalah alat ukur yang digunakan sudah legitimate.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Cronbac h’s Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,812	0,6	Reliabel
Motivasi	0,792	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Bila nilai reliabilitas kurang asal 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliabel. berasal tabel diatas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha kinerja 0,812, motivasi 0,792 serta lingkungan kerja 0,769. seluruh nilai variabel $> 0,6$. adalah indera ukur yg digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Berdasarkan yang akan terjadi penelitian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,586. ialah artinya bahwa sumbangan imbas variabel independen terhadap variabel dependen ialah sebanyak 58,6 %. Sedangkan sisanya 41,4% ditentukan oleh variabel lain yg tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Lalu akibat uji berpengaruh bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. berasal akibat perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebanyak 73,042 menggunakan signifikansi 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n - k - 1 : k \\
 &= 106 - dua - 1 : 2 \\
 &= 103 : 2 \\
 &= 3,085
 \end{aligned}$$

Menggunakan demikian diketahui $F_{hitung} (73,042) > F_{tabel} (tiga,085)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group

Nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 106 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 103 : 0,025 \\ &= 1,983. \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh T_{hitung} sebesar 5,611. Maka bila dibandingkan pada T_{tabel} pada signifikan = 5%, yakni sebesar 1,983 dapat dilihat bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5,611 > 1,983$). Nilai signifikansinya jua membagikan lebih mungil berasal 0,05 yaitu sebesar 0,00 sebagai akibatnya menolak H_0 serta mendapatkan H_1 . menggunakan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dan menjadi variabel yg secara umum dikuasai dalam mensugesti kinerja sesuai yang akan terjadi pengujian di variabel lingkungan kerja diperoleh T_{hitung} sebesar tiga,178 menggunakan perbandingan T_{tabel} sebesar 1.983, bisa terlihat bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($tiga,178 > 1,983$). Nilai signifikansinya juga menunjukkan lebih mungil dari 0,05 yaitu sebanyak 0,002 sebagai akibatnya menolak H_0 serta menerima H_1 . menggunakan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki impak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan akibat penelitian, maka dapat diketahui masa kerja karyawan ≥ 17 tahun berjumlah 51 orang menggunakan standar deviasi 3,14. Sedangkan masa kerja karyawan < 17 tahun berjumlah 55 orang dengan standar deviasi 2,89. Nilai t hitung sebesar 2,822 dengan signifikansi sebesar 0,006. Sedangkan nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) diperoleh dengan persamaan $n-2 = 106 - 2 = 104 = 1,983$. Dengan demikian diketahui $T_{hitung} (2,822) > T_{tabel} (1,983)$ atau signifikansi ($0,006$) $< 0,05$. artinya ada perbedaan yg signifikan kinerja karyawan sesuai masa kerja.

Tabel 5.
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	1,730
Motivasi	0,443
Lingkungan	0,210

Sumber: Data Olahan 2022

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

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

Hasilnya adalah sebagai berikut : $Y = 1,730 + 0,443X_1 + 0,210X_2 + e$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dikatakan pula bahwa motivasi karyawan cukup tinggi. Ini terbukti dari tingginya nilai rata-rata pada indikator motivasi sehingga keadaan ini dapat menguntungkan perusahaan.

β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 1,730 artinya jika motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah zero, maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 1,730.
- b. Nilai Koefisien faktor motivasi (zero.443) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah naik sebesar zero,443 atau 44,three% dari perubahan motivasi.
- c. Nilai Koefisien faktor lingkungan kerja (zero,210) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor lingkungan kerja, sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0,210 atau 21,zero % dari perubahan lingkungan kerja.

Pembahasan

1) Dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden terhadap indikator variabel motivasi, maka dapat diketahui bahwa motivasi karyawan pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group dengan tingginya tingkat motivasi seorang karyawan maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya sehingga proses produksi perusahaan dapat meningkat.

2) Berdasarkan berbagai tanggapan responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dilihat dari pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja di PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group cukup kondusif terutama dilihat dari keamanan dan relasi atau hubungan kerja dengan atasan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

3) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian antara motivasi dan lingkungan kerja, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau group, dan terbukti faktor motivasi berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibanding faktor lingkungan kerja. Mempunyai kesediaan dengan berupaya maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan bagian yang telah dimiliki oleh karyawan pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau organization. Karena itu tidak heran dalam penelitian ini variabel motivasi menjadi variabel yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan satu dengan yang lain dilihat dari pengalaman kerja dan motivasi mereka. Apabila karyawan memiliki masa kerja yang sudah lama maka pengalaman yang dimiliki akan semakin banyak sehingga keahlian karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang belum lama tentu saja belum memiliki pengalaman kerja yang banyak. Dengan demikian kinerja karyawan dengan masa kerja >17 tahun lebih baik dari pada karyawan dengan masa kerja <17 tahun.

KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya wacana analisis kinerja karyawan pada PT. Nubika Jaya Permata Hijau Group Labuhanbatu Selatan maka bisa ditarik konklusi sebagai berikut:

1. Secara simultan diketahui bahwa motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ialah bahwa secara beserta-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya bahwa masing-masing variabel motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

3. Sesuai akibat penelitian diperoleh bahwa variabel yg paling secara umum dikuasai mensugesti kinerja karyawan artinya variabel motivasi kerja. ialah bahwa dibandingkan menggunakan variabel lingkungan kerja, variabel motivasi lebih mayoritas dalam menghipnotis kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Rucky. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Benardin. 2006. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. New York: McGraw-Hill, Series In Management
- Imam Ghozali. 2006. *Teknik Penyusunan Skala Likert*. Jakarta: Penerbit PT Grafindo Persada
- Imam Ghozali. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT BumiAksara
- Sedermayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Mahmudi. 2008. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Jakarta: UPP