



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Anugrah Karawang*)

Neneng Karwati¹, Evi Selvi²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

E-mail: nenengkarwati111@gmail.com, evi.selvi@fe.unsika.ac.id

| Article Info | Abstract |
|--|--|
| Article History Received: 2023-10-12 Revised: 2023-11-23 Published: 2023-12-02 Keywords: <i>Work Motivation; Work Environment; Performance.</i> | <p>This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance (Case Study on employees of CV. Anugrah Karawang). The research method used is descriptive verification method. The population in this research is 125 people. The sampling technique is using a saturated sample technique, where the entire population is used as the research sample. The analytical tool used is path analysis. The results of the study show that the description of work motivation, work environment, and employee performance at CV. Anugrah Karawang is considered good. The correlation between work motivation and work environment has a strong relationship that is equal to 0.821. There is a partial effect of work motivation on employee performance of 18.7%. There is a partial influence of the work environment on employee performance of 23.9%. There is a simultaneous influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at CV. Anugrah Karawang of 42.6% while the remaining 57.4% is influenced by other variables not examined in this study.</p> |
| Artikel Info | Abstrak |
| Sejarah Artikel Diterima: 2023-10-12 Direvisi: 2023-11-23 Dipublikasi: 2023-12-02 Kata kunci: <i>Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja.</i> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Anugrah Karawang). Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran untuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai pada CV. Anugrah Karawang dinilai baik. Korelasi antara Motivasi kerja dan lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,821. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap Kinerja karawan sebesar 18,7%. Terdapat pengaruh parsial lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23,9%. Terdapat pengaruh simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Karawang sebesar 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> |

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sangat mempengaruhi kelangsungan dan keberhasilan kegiatan di dalam perindustrian. Dimana setiap kegiatan yang ada pada perusahaan pastinya memerlukan tenaga kerja untuk kepentingan produktivitas perusahaan. Kinerja memegang peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan hasil akhir dari proses dimana karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya, kinerja karyawan yang salah melaksanakan tugasnya tentu akan rendah. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan saling berkaitan, oleh karena itu sangat penting untuk menjaga motivasi kerja karyawan, karena motivasi merupakan dasar

dari tindakan dalam melakukan sesuatu. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto. "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

CV. Anugrah Karawang adalah sebuah perusahaan yang memproduksi sandal yang bermerek homy ped. Perusahaan ini sudah berdiri selama 5 tahun yang berlokasi di Desa Sukamekar, Kecamatan Jatisari, Kabupaten Karawang. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di CV. Anugrah Karawang ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan April sampai Agustus mengalami penurunan dan adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya. Penelitian ini mencoba menjelaskan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam hal ini ditinjau pada CV. Anugrah Karawang. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis kemudian melakukan penelitian lanjutan untuk selanjutnya mengkaji lebih dalam mengenai proposal dengan judul penelitian "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Anugrah)".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja pada karyawan CV. Anugrah Karawang, 2) untuk menganalisis lingkungan kerja pada CV. Anugrah Karawang menurut karyawan bagian produksi, 3) untuk menganalisis kinerja karyawan yang ada di CV. Anugrah Karawang menurut karyawan bagian produksi, 4) untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Anugrah Karawang di bagian produksi, dan 5) untuk mengetahui, menganalisis menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugrah Karawang khususnya di bagian produksi.

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik yang merupakan suatu cara untuk digunakan dalam melakukan penelitian sehingga dapat menjawab rumusan penelitian dan tujuan dari suatu penelitian.

B. Desain Penelitian

Agar data dan informasi yang diperoleh sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan ini menggunakan 4 metode rancangan penelitian sebagai berikut:

1. Rancangan Penelitian Berdasarkan Tujuan.
Tujuan penelitian ini merupakan penelitian terapan, yang artinya penelitian yang ditujukan untuk memecahkan masalah praktis yang ada diperusahaan tersebut yang diteliti, dilakukan dengan

cara menerapkan teori yang akan dijadikan kerangka pemikiran dengan realitas di CV. Anugrah Karawang.

2. Rancangan Penelitian Berdasarkan Metode Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung terjun pada objek yang diteliti untuk memahami dan menjelaskan kejadian serta untuk memahami makna.

3. Rencana Penelitian Berdasarkan Tingkat Eksplanasinya.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

4. Rancangan Penelitian Berdasarkan Jenis Data dan Analisisnya

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini termasuk penelitian data kuantitatif, dimana data kuantitatif dianalisis dengan mengutamakan analisis statistik.

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel X1 adalah Motivasi Kerja dan variabel X2 adalah Lingkungan Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan CV. Anugrah Karawang.

D. Definisi Konseptual

1. Definisi Konseptual Motivasi Kerja

Dari definisi para ahli bahwa pengertian Motivasi Kerja merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun perusahaan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan.

2. Definisi Konseptual Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segalanya di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kinerjanya dari tugas yang diberikan kepadanya.

3. Definisi Konseptual Kinerja

Kinerja adalah proses dimana seorang karyawan atau pekerja sesuai dengan perencanaan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

E. Definisi Operasional

1. Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu yang menggerakkan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak ke arah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi (Bahri, 2018:48).

2. Definisi Operasional Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan ditempat kerja yang akan memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung seperti lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Serta lingkungan kerja non fisik yaitu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun bawahan atau dengan sesama rekan kerja.

3. Definisi Operasional Kinerja

Kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif. Kinerja juga merupakan hasil fungsi kegiatan atau pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai suatu tujuan dalam periode waktu tertentu. (Sinaga et al., 2020:14).

F. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian merupakan konsep utama dari kajian yang diteliti. Untuk lebih jelasnya maka variabel harus disederhanakan dalam sub variabel atau dimensi kajian yang sesuai teori yang digunakan dalam penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a) Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Anugrah Karawang yang berjumlah 125 orang.

b) Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 125 orang.

c) Teknik Sampling

Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan

pada penelitian ini berjumlah 125 orang.

2. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu hasil tabulasi dari jawaban responden. Selanjutnya menggunakan data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dengan bentuk yang sudah jadi tanpa publikasi atau data yang diperoleh dari pihak lain.

b) Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi data internal dan eksternal. Data internal yaitu data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal. Sedangkan data eksternal adalah data yang menggambarkan situasi serta kondisi yang ada diluar organisasi. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

1) Kepustakaan (Study Library)

2) Pengumpulan data lapangan (wawancara, kuisioner, dan observasi)

3. Teknik Skala

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen, dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

H. Pengujian Keabsahan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013:267). Macam validitas dalam penelitian ini menggunakan content validity yang dapat mengumumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu validitas isi (content validity), validitas konstruk dan validitas eksternal. Alat yang dipakai untuk menguji validitas adalah SPSS 16.0.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α). Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi data. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normalitas serta dengan melakukan pengujian Kolmogorof-Smirnov, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Angka signifikansi (sig) $< 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi (sig) $> 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

b) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2016:107) dalam jurnal (Parlina, 2017) menyatakan "uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi, untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi maka dilakukan uji DurbinWatson.

c) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (*independent*) dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Lossa & Pandowo, 2021).

3. Transformasi Data

Pada pendekatan analisis jalur seringkali digunakan tipe data ordinal. Jika data yang akan dianalisis berskala ordinal, maka perlu ditransformasi terlebih menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, metode pentransformasian data tersebut umumnya menggunakan uji MSI (Method of Succesive Interval).

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu suatu metode pengumpulan untuk memperoleh bahan-bahan teoritis yang dapat dijadikan dasar bagi pengkajian masalah. Alat analisis untuk menguji pengaruh variabel penelitian melalui uji deskriptif sebagai berikut:

2. Analisis Rentang Skala

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil survei yang berasal dari hasil pengukuran yaitu dengan menggunakan instrumen dari skala likert.

Jumlah sampel sebanyak 125 orang. Instrumen menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5. Maka perhitungan skala untuk penilaian tiap kriteria adalah sebagai berikut:

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel (n) = $1 \times 125 = 125$

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel (n) = $5 \times 125 = 625$

3. Analisis Verifikatif

a) Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk moment (correlation product moment) *Path Analysis*. Analisis jalur (path analysis) merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk dapat menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (sandjojo, 2011: 11).

b) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel independen ke variabel dependent. Koefisien determinasi dilambangkan r^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu).

c) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis untuk mendeskripsikan ketiga variabel secara statistik adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja.

$H_0 : \rho_{x_1x_2} = 0$: Tidak terdapat korelasi antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja.

$H_0: \rho_{x_1x_2} \neq 0$: Terdapat korelasi antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja.

- 2) Pengaruh parsial Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: \rho_1\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

$H_0: \rho_1\rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

- 3) Pengaruh Simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: \rho_1 = \rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

$H_0: \rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan-tanggapan responden mengenai fenomena yang terjadi, maka diperoleh kesimpulan pembahasan deskriptif berikut ini.

a) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel motivasi kerja memperoleh skor 5104 dengan rata-rata skor 510,4 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah memiliki Keterampilan dengan skor sebesar 524. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan memiliki Keterampilan untuk pembuatan sendal homy ped sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu mencapai prestasi terbaik dalam berkerja dengan skor sebesar 492, hal ini menunjukkan bahwa mencapai prestasi terbaik dalam berkerja sudah baik dan sudah seharusnya

diberikan motivasi kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

b) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel lingkungan kerja memperoleh skor 4102 dengan rata-rata skor 512,7 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah pencahayaan ditempat kerja dengan skor sebesar 523. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan pencahayaan ditempat kerja untuk pembuatan sendal homy ped sudah baik. Namun, terdapat juga indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dengan skor sebesar 426, hal ini menunjukkan bahwa dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya sudah baik dan sudah seharusnya diberikan arahan untuk dapat bekerjasama guna meningkatkan kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

c) Kinerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel kinerja memperoleh skor 5132 dengan rata-rata skor 513,2 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya dengan skor sebesar 525. Hal ini menunjukkan bahwa responden bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya untuk pembuatan sendal homy ped sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi dengan skor sebesar 497, hal ini menunjukkan bahwa mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan juga melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi lainnya sudah baik dan sudah seharusnya diberikan arahan untuk dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi guna meningkatkan kinerja karyawan CV. Anugrah Karawang.

2. Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat

disajikan pembahasan verifikatif sebagai berikut:

a) Korelasi Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Hasil penelitian korelasi uji path antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,821. Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah dikarenakan bernilai positif, artinya jika satu variabel meningkat atau menurun maka variabel lain juga akan berubah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan Lingkungan Kerja pada CV. Anugrah Karawang begitupun sebaliknya.

Menurut (Yoesena, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dengan Lingkungan Kerja, oleh karena itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik.

b) Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian uji path menunjukkan secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,605. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi karyawan CV. Anugrah Karawang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 18,7% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diketahui nilai $t_{hitung} (4,165) < t_{tabel} (1,975)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima maka H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dalam bekerja mengarah pada kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan motivasi yang kurang juga menyebabkan kinerja yang menurun. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Murty, 2012:225), menurutnya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Mengenai hasil F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} = 18,696$ dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,06$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (18,696 > 3,06)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Jalur menunjukkan bahwa Koefisien Motivasi kerja (X1) sebesar 0,605 dan Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,300. Total pengaruh yang disebabkan Pengaruh langsung Motivasi kerja (X1) sebesar 18,7% dan Pengaruh Langsung Lingkungan kerja (X2) sebesar 23,9%. Total pengaruh tidak langsung Motivasi kerja (X1) dan pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja (X2) sebesar 14,9%. Total pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 42,6%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,426 = 0,574$ atau 57,4%.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, pasalnya dua komponen ini saling berkaitan satu sama lain dalam menunjang kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mumpuni serta penempatan kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil ini sesuai dengan Hendri Sembiring (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Karawang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memperoleh skor 5104 dengan rata-rata skor 510,4 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah

- skor tertinggi adalah yang memiliki Keterampilan dengan skor sebesar 524. Hal ini juga menunjukkan bahwa responden merasakan memiliki Keterampilan untuk pembuatan sandal homy ped sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu mencapai prestasi terbaik dalam berkerja dengan skor sebesar 492.
2. Variabel lingkungan kerja memperoleh skor 4102 dengan rata-rata skor 512,7 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah pencahayaan ditempat kerja dengan skor sebesar 523. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan pencahayaan ditempat kerja untuk pembuatan sandal homy ped sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dengan skor sebesar 426.
 3. Variabel kinerja memperoleh skor 5132 dengan rata-rata skor 513,2 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya dengan skor sebesar 525. Hal ini menunjukkan bahwa responden bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya untuk pembuatan sandal homy ped sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah yaitu mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi dengan skor sebesar 497.
 4. Hasil penelitian uji path menunjukan secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,605. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi karyawan CV. Anugrah Karawang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 18,7% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diketahui nilai t hitung (4,165) < t tabel (1,975), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima maka H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian uji path menunjukan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,300. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja karyawan CV. Anugrah Karawang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar

23,9% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diketahui nilai t hitung (2,068) > t tabel (1,975), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil Fhitung menunjukan nilai Fhitung = 18,696 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai Ftabel = 3,06. Nilai Fhitung > Ftabel (18,696 > 3,06) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,050) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mencari tahu variabel independen lain dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan meneliti tempat yang berbeda dengan menggunakan sampel yang lebih banyak agar mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Asma, M., & Naim, R. (2019). Pengantar Manajemen. Surabaya: Qiara Media.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(2).
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Hartatik, P. I. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Sukabuku.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. Macrothink Institute, 8(3).
- Irham, F. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2).
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2).
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2).
- Mangkunegara, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia. Jakarta: PT: BumiAkasara.
- Mulyadi. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Ni Kadek, S., Sugianingrat, I., & Laksemini, K. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Nilacakra.
- Pambudu, T. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta. *Jurnal Ekobistek*.
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6).
- Rivai, & Sagala, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sinambela, L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, M. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan. Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tindow, M., Peggy, A., & Greis, M. (2014). Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Uno, H. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yoesena, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1).