

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ DURI

Yulan Serlina Manalu

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : yulanmanalu504@gmail.com

diterima: 06/3/2024; direvisi: 12/4/2024; diterbitkan: 30/6/2024

Abstract: Inquiry seeks To assess and evaluate the combined effects of work motivation and the work environment on employee performance at PT. Petronesia Benimel Duri. The study involved all 40 employees of the company, with data collected using a census method. Analysis utilized multiple linear regression approaches. The findings indicated that work motivation and the work environment both Make a notable impact on employee performance at PT. Petronesia Benimel Duri. The coefficient of determination (R^2) was 60.8%, suggesting that 39.2% Of the changes in employee performance is influenced by other factors. The research confirms that work motivation and the work environment have a significant and positive effect, as demonstrated through hypothesis testing. The t-value for the work motivation variable (X1) was 2.455, indicating a notable effect Regarding Job efficiency, whereas The t-value corresponding to the work environment variable (X2) was 4.205, which surpassed The t-value corresponding to 2.02439. The p-value of 0.000, falling under the 0.05 limit significance threshold, confirms the strong impact of work motivation and the Workplace conditions affecting employee performance at PT. Petronesia Benimel Duri.

Keywords: *Workplace motivation , Office environment, Results*

PENDAHULUAN

Human Resources (HR) adalah elemen kunci dalam setiap perusahaan di seluruh dunia. SDM yang unggul di dalam sebuah perusahaan akan berperan penting dalam kemajuan perusahaan, meningkatkan daya saing, serta memastikan perusahaan dapat mengikuti dinamika perubahan zaman.

Untuk memastikan organisasi berfungsi secara efisien dan mencapai tujuannya, dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal, yang tercermin dari pelaksanaan tugas secara kompeten. Oleh karena itu, perusahaan perlu bersikap proaktif dalam mengidentifikasi dan menangani masalah yang ada atau yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

Desain ruangan terlihat tidak nyaman pada bangunan yang tidak terlalu luas dan dipenuhi banyak departemen. Jadi bisa dibilang anda mempunyai ruangan yang tidak nyaman. Hubungan

dengan staf tampak sangat baik dan terciptalah suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun pada jam kerja mulai pukul 08.00 dan seterusnya, kantor akan terasa sepi dan sepi sehingga karyawan akan sedikit merasa bosan dan kinerjanya sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan aktivitasnya sendiri seperti bermain ponsel dan komputer.

Ada juga yang harus keluar ruangan dan mencari aktivitas lain seperti bertemu teman di departemen lain atau keluar kantor saat jam kerja. Suhu udara di setiap kantor ada yang ber-AC dan ada pula yang tidak, dan di kantor yang tidak ber-AC udaranya panas, hal ini juga merupakan efek dari jarak yang dekat dengan pabrik yang juga menimbulkan gangguan kebisingan dari lapangan.

Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, adalah elemen Krucial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang sehat, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan dapat

mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk melihat perkembangan kinerja karyawan pada PT. Petronesia Benimel Duri dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.
Perkembangan Kinerja Karyawan

Perkembangan kinerja karyawan PT. Petronesia Benimel Duri
Tahun 2019 s/d 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total Nilai Kinerja	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
1	2019	35	2.800	80	Sedang
2	2020	35	2.730	78	Sedang
3	2021	38	2.926	77	Sedang
4	2022	40	3.040	76	Sedang
5	2023	40	2.960	74	Rendah

Sumber : Data PT Petronesia Benimel Duri Tahun 2019 s/d 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 mengalami fluktuasi dengan rincian sebagai berikut . Pada tahun 2019 nilai kinerja karyawan sebesar 2.800 dan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 80 . Namun, pada tahun 2020 nilai kinerja karyawan mengalami penurunan dengan jumlah kinerja sebesar 2.730 dan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dengan total rata-rata nilai kinerja sebesar 78 Hal ini disebabkan oleh pengurangan gaji karyawan dikarenakan adanya pandemi covid-19. Sehingga motivasi karyawan mengalami penurunan akibat dari pengurangan gaji tersebut.

Dari pandemi ini juga mempengaruhi lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaan melalui daring atau dikenal dengan *work from home*. Pada tahun 2021 peningkatan nilai kinerja karyawan kembali mengalami kenaikan sebesar 2.926 dengan Dengan penambahan tiga karyawan, jumlah total karyawan kini menjadi 38 orang. dan rata-rata nilai kinerja sebesar 77. Hal ini juga disebabkan karena karyawan sudah diperbolehkan beraktivitas kembali. Pada 2022 terjadi peningkatan nilai kinerja

karyawan kembali yaitu sebesar 3.040 dengan jumlah karyawan 40 dimana adanya penambahan sebanyak 2 karyawan dan rata-rata nilai kinerja sebesar 76. Pada Tahun 2023 nilai kinerja karyawan PT. Petronesia Benimel yaitu sebesar 2.960 dan jumlah karyawan menjadi 40 orang karyawan dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 74.

Tabel 2.
Standar Kinerja Karyawan

Standar Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Duri
Tahun 2019 s/d 2023

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan								
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun					Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2019	2020	2021	2022	2023		
Sasaran Kerja Karyawan	75	80	76	74	71	70	74	Rendah
Perilaku Kerja	75	83	80	81	79	75	80	Sedang
Prestasi Kerja	75	78	77	76	77	78	77	Sedang
Total		80	78	77	76	74	77	Sedang

Sumber : Data PT Petronesia Benimel Duri Tahun 2019 s/d 2023

Tabel ini menunjukkan tingkat pertumbuhan lapangan kerja pekerja PT di Petronesia Benimalderi dari tahun 2019 hingga 2023. Secara keseluruhan, tujuan karir karyawan selama lima tahun terakhir evaluasi kinerja mengalami penurunan yang signifikan. Jika semangat kerja karyawan rendah hal ini akan berdampak pada bisnis. Dengan kata lain, perusahaan berupaya meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuannya. Anda harus bekerja keras.

Tabel 3.
Tingkat Absensi Karyawan

Tingkat Absensi karyawan PT. Petronesia Benimel Duri
Tahun 2019 s/d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja pertahun	Total Jumlah hari kerja karyawan	Jumlah Absensi karyawan Pertahun	Persentase (%) jumlah absen karyawan
2019	35	286	10.010	34	0,34
2020	35	286	10.010	33	0,33
2021	38	286	10.868	35	0,32
2022	40	286	11.440	37	0,32
2023	40	286	12.298	40	0,32

Sumber : Data PT Petronesia Benimel Duri Tahun 2019 s/d 2023

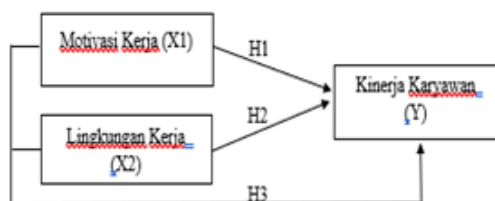
Seperti yang mungkin Anda ketahui, 35 dari 35 karyawan (0,34%) mengalami ketidakhadiran Pada tahun 2020, tingkat pengangguran sebesar 0,33% dengan jumlah pekerja sebanyak 35 orang. Pada tahun 2021, 38 (0,32%) pekerja kembali dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 berjumlah 40 pegawai (0,32%), dan pada tahun 2023 berjumlah 40 pegawai (0,32%). Sebagai ukuran sekunder, kita dapat mengamati tingkat kedisiplinan staf PA. Petronigia tidak hilang.

Berdasarkan wawancara dari salah satu karyawan PT. Petronesia Benimel Duri mengatakan Masih ada beberapa karyawan yang tampak membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan kondisi kinerja yang belum efisien, tentu akan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kurangnya efisiensi karyawan ini mungkin disebabkan karena minim tingkat Motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum memadai dapat berdampak negatif pada organisasi perusahaan jika masalah ini dibiarkan berlarut-larut.

Melihat penjelasan di atas serta gejala yang muncul Penulis ingin mengeksplorasi penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Duri.”

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Merujuk pada penjelasan dalam kerangka pemikiran yang ada, dapat dirumuskan paradigma penelitian tentang dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang

dinyatakan dalam bentuk paradigma berikut:

1. Diperkirakan bahwa Motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri
2. Diperkirakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri
3. Diperkirakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri

TINJAUAN PUSTAKA

Henry dalam Larasati (2018:126), "Menurut pendapat, manajemen adalah proses yang mengoordinasikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif, mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain memastikan bahwa pekerjaan berjalan secara efisien, manajemen juga berfokus pada pencapaian tujuan organisasi."

"Menurut Marwansyah (2014:3-4), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui berbagai fungsi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial."

Selain itu "menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

“Andi Amang (2015: 4) menyatakan bahwa pada perusahaan secara umum mempunyai fungsi dan peran yang sangat terpenting tentang operasional sumber daya manusia. Karena sehebat apapun tanpa adanya sumber daya manusia yang mempunyai perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan baik, maka operasional SDM mempunyai fungsi yang sangat penting.”

Menurut McClelland, sebagaimana diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), "motivasi adalah sekumpulan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai dan melaksanakan perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu."

Menurut "Sastrohadiwiryo (2023:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*). Dengan demikian, kekayaan, rasa aman(keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai "kausalitas" perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri."

Indikator motivasi kerja menurut Abraham maslow dalam Febrianti, (2019 : 271) Terdapat lima indikator motivasi, yaitu: "Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Aktualisasi Diri."

Firdaus (2018:125), "menyatakan bahwa pemberian motivasi memiliki tujuan agar orang dan karyawan dapat melaksanakan kinerja yang diharapkan organisasi dengan antusias."

Menurut "Mardiana (2018:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja."

Menurut Sedarmayanti (2015:25), "lingkungan kerja mencakup seluruh alat, perkakas, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok."

Menurut "Robbins (2018: 36) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu: Suhu, kebisingan, mutu udara."

Menurut Adhari (2020:77) menyatakan "bahwa Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan mutu dan volume pekerjaan tersebut."

“Withmore dalam Nurmansyah (2016;204) menyatakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang Dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan.Kinerja karyawan tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.”

Menurut “Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan”

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Petronesia Benimel Duri tentang “motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Petronesia Benimel Duri.”

Karena Dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi yang kecil, penulis menggunakan metode sensus untuk teknik pengambilan sampel, yang berarti seluruh karyawan pada perusahaan tersebut diikutsertakan. PT. Petronesia Benimel Duri yang berjumlah 40 karyawan.

Sebelum menentukan jumlah sampel penelitian terlebih dahulu menentukan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini teknik samplingnya menggunakan sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Coeffisients

Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,338	1,391	
	Motivasi Kerja X1	.205	.084	.318
	Lingkungan Kerja X2	.376	.089	.545

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber Data: Data Olahan SPSS

Analisis dapat dilakukan berdasarkan persamaan regresi data panel yang telah disebutkan sebelumnya dapat ditemukan sebagai berikut:

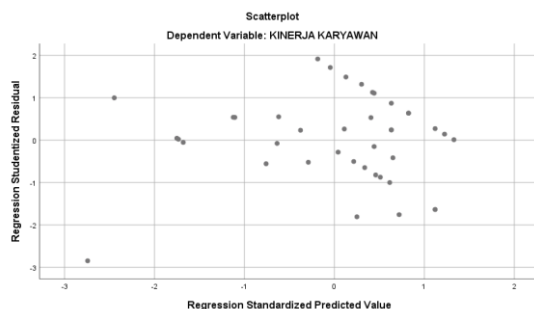
1. Konstanta dengan nilai 12,338 mengindikasikan bahwa jika nilai Apabila variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 12,338 satuan.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,205 yang positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 unit dalam Motivasi Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,205 unit.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien 0,376 yang positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 unit dalam Lingkungan Kerja akan berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,376 unit.

Uji validitas dan realibilitas dilakukan pada PT. Peronesia Benimel Duri.sebanyak 40 orang dengan pengumpulan data dilakukan dengan menyerahkan dan mengambil kembali kuesioner dari responen. Dapat disimpulkan bahwa Ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja menyajikan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan tabel, sehingga memungkinkan untuk menyatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan kuesioner) valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. bahwa seluruh item pertanyaan

kuesioner yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja mempunyai angka yang lebih besar dari pada tabel, sehingga memungkinkan untuk menyatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan kuesioner) tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang.

Disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner yang berkaitan dengan kinerja pegawai mempunyai angka yang lebih banyak dibandingkan dengan tabel tersebut, oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan kuisisioner) tersebut valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 5.
Hasil Reliabilitas, Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Dan Kinerja
Karyawan



Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha (α) seluruh variabel melebihi 0,70. .) merupakan variabel yang digunakan sebagai alat ukur. Tujuan pengujian data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel atau variabel terikat atau temuan mempunyai distribusi normal. Untuk menentukan Mengecek apakah distribusi data mengikuti pola normal atau tidak dapat dilakukan analisis grafik dilakukan dengan memeriksa normal probability plot yang dibandingkan dengan Distribusi akumulatif distribusi normal.

Jika data residual mengikuti distribusi normal, maka grafik tersebut akan membentuk garis diagonal, dan Garisan yang merepresentasikan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal tersebut.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Didapatkan nilai Tolerance > 0,01 Dengan Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya indikasi multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sehingga kedua variabel tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas.

Dalam penelitian ini, nilai Durbin Watson adalah 1,963 terletak antara range -2 sampai +2. Sehingga dapat disimpulkan datang yang digunakan ini tidak terjadi autokorelasi.

Dari grafik Scatter Plot dibawah Titik-titik data tampak menyebar tanpa Data tidak menunjukkan pola khusus dan tersebar secara merata Tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y Dapat dikatakan ini bukan model regresi. memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

Pengujian pengaruh Perbandingan nilai Ftabel dan Fhitung digunakan untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen. signifikansi α 0,05, yaitu 3,24. Nilai Fhitung yang diperoleh adalah 28,706 Nilai Sig sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05 dan karir serta tujuan organisasi secara umum jika digabungkan maka dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa ketika karyawan diberdayakan, maka produktivitasnya akan meningkat. Semakin termotivasi karyawan Anda, maka akan semakin mudah mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat

menawarkan peluang promosi kepada individu karyawan. Di sisi lain, Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima. Dapat diasumsikan bahwa ketika karyawan memiliki lingkungan kerja yang aman, maka kinerjanya tinggi. Menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan, termasuk menyediakan lingkungan yang mendukung, dapat menunjang produktivitas setiap karyawan.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai Fhitung (28,706) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,24) berdasarkan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, karena nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 3,24. dan H3 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan tersebut, dan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Nilai Koefisien Korelasi = 0.780. Berdasarkan nilai r dapat disimpulkan Terlihat adanya Hubungan yang signifikan dan searah antara variabel Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 6.
Analisis Determinasi

Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.587	1.619

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Motivasi Kerja X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Data Olahan SPSS 2024

Analisis determinasi dalam Regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. diperoleh angka R^2 sebesar 0,608 atau 60,8%. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen menyumbang 60,8% terhadap variabel dependen, sedangkan 39,2% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan agar nilai R^2 dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tanggapan responden PT. Petronesia Benimel Duri dapat diketahui pada variabel Motivasi Kerja bahwa nilai untuk indikator kebutuhan akan penghargaan paling tinggi. Karena kebutuhan akan penghargaan pada karyawan PT. Petronesia Benimel Duri telah terpenuhi, dalam hal ini uang merupakan salah satu alat untuk transaksi yang umum digunakan dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden karyawan pada PT. Petronesia Benimel Duri dapat diketahui pada variabel lingkungan kerja bahwa nilai untuk indikator kenyamanan kerja paling tinggi . Karena kenyamanan kerja pada PT. Petronesia Benimel Duri terpenuhi. Dikatakan telah terpenuhi karena kenyamanan yang diberikan PT. Petronesia Benimel Duri kepada karyawan baik, sehingga karyawan merasa nyaman dengan yang diberikan PT. Petronesia Benimel Duri kepada karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden karyawan pada PT. Petronesia Benimel Duri dapat diketahui pada variabel kinerja bahwa nilai untuk indikator kualitas paling tinggi . Karena kualitas pada PT. Petronesia Benimel Duri terpenuhi. Dikatakan telah terpenuhi karena Karyawan Mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan mengikuti standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kualitas kerja mencakup ketepatan waktu, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mutu hasil yang dihasilkan ditunjukkan oleh karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri.

Untuk mengurangi kebingungan dan kesalahpahaman antara pembimbing dan pembimbing mahasiswa pada saat proses skripsi serta memberikan kesempatan yang lebih luas kepada mahasiswa dalam mengerjakan skripsi khususnya bidang kepemimpinan, maka pihak universitas menyediakan booklet atau contoh sebagai saran dan pedoman dalam penulisan skripsi. Kesempatan untuk kejelasan dan dukungan mengenai struktur dan struktur tugas akhir.

Melalui penilaian variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pada kasus Petronesia Benimel Duri nilai indeks kebutuhan fisiknya paling rendah sehingga PT. Petronesia Benimel Duri semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan dalam penilaian variabel lingkungan kerja PT. Petronesia Benimel Duri memiliki nilai indikator

ketersediaan fasilitas kerja yang paling rendah sehingga PT. Petronesia Benimel Duri selanjutnya meningkatkan kelengkapan fasilitas kerja bagi karyawan dan selanjutnya melakukan evaluasi parameter kinerja kerja PT. Petronesia Benimel Duri memiliki nilai indikator kuantitas yang paling rendah sehingga PT. Petronesia Benimel Duri lebih memperhatikan beban kerja karyawannya.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya membahas mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Petronesia Benimel Duri. Seperti variabel disiplin kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. (2013). *Pembelajaran bahasa berbasis pendidikan karakter*. Refika Aditama:59.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen. Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Amang, S. E., MM, M., SE, M. M., Septa Diana Nabella, S. E., MM, D. N., & SE, M. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cv. Azka Pustaka.
- Andi Amang, S. E., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan CV. Azka Pustaka*, 2023.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.3 (2020): 312-321.

- Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Danang Sunyoto.2013. *Sumber Daya Manusia* CAPS. Yogyakarta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2014, *Pengantar Manajemen Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Firdaus, Ardiansyah, Disman Disman, and Rina Masruroh. "Efek Moderisasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan." *Indonesian Journal of Strategic Management* 5.1 (2018).
- Gienardy, M. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. e-jurnal.uayj.ac.id.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalial & Sumberdaya manusia*.BPFE-Yogyakarta.
- Harbani Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan." *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13.1 (2020).
- Husaini .2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Larasati, Sri. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 2018.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardiana. (2018). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan PenerbitIPWI.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan
- MELLY PUSPITA SARI, (2019) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Sungai Lilin*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Mellysa, P. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2 No. 4, hal 543-542.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Halim, Indratho (2021) *Pengauh Fasilitas Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*

- Nimran, U. (2015). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Nurmansyah, S. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Penerbit Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru.
- Nurmansyah. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi*. 2016. Pekanbaru : Unilak Press.
- Permanasari, Ragil. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang." *Management Analysis Journal* 2.2 (2013)
- Putranto, Agung Tri, and Aris Qiyanto. "Manajemen." 3.2 (2020): 1-11.
- Raga, Giofana Efi, Yanti Rosinda Tinenti, and Theresia Wariani. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Pada Materi Keseimbangan Kimia Melalui Pendekatan Discovery Learning Di SMA Negeri 1 Kupang" *JURNAL KOULUTUS* 3.2 (2020): 238-251.
- Ramdani, Sahrul, Rita Tri Yusnita, and Arga Sutrisna. "Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera." *Journal of Indonesian Management (JIM)* 2.3 (2022): 567-574.
- Ridwan, Hanafi. *Analisis Faktor Motivasi Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Pergaulan Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB UTP Surakarta)*. Diss. Universitas Tunas Pembangunan, 2022.
- Ridwan. (2013). *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Robbins dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sardiman, 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Depok : Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 1117-1124.
- Suwanto. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El- Raushan Tangerang*. Jenius Vol.3. No.2.