

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAHAEAN GROUP DI PEKANBARU

Norin Tambunan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : Norintambunan12@gmail.ac.id

diterima: 9/8/2023 direvisi: 9/9/2023 diterbitkan: 31/10/2023

Abstract: This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Hutahaeen Group for the period 2024. The sample size used was 72 employees. The sampling technique in this research was based on needs. The type of data used is quantitative descriptive data. Data processing and analysis uses multiple linear regression with the SPSS version 25 program. The results of this research show that partially work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Hutahaeen, then H1 is accepted. The partial test shows that work environment variables have a significant effect on the performance of PT. Hutahaeen employees, H2 is accepted. Simultaneously, it also proves that the value of work motivation and the work environment have a significant effect on the performance of employees of PT. Work motivation and work environment. Next, the difference of $100\% - 45.6\% = 54.4\%$ is another variable that was not studied or outside this research.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Motivasi sebagai pemberi daya penggerak bagi karyawan tujuannya untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2016). Sikap mental manusia yang memberikan energi atau dorongan untuk melakukan perilaku yang lebih baik guna mencapai

keinginan dan kebutuhan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri Sinungan (2014).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT Hutahaeen yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, salah satunya ada beberapa ruangan yang AC nya tidak berfungsi dengan baik, sehingga mengurangi rasa nyaman didalam ruangan.

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya, dengan lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan betah dan nyaman pada saat bekerja, dan tidak adanya lagi karyawan yang resign karena alasan lingkungan

kerja yang tidak layak itu termasuk dalam mensejahterakan karyawan.

Kinerja rendah dapat diketahui melalui kurang disiplinnya serta kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, seperti halnya karyawan yang datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa surat izin dan dalam melakukan tugas-tugasnya kurang teliti. Oleh karena itu motivasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat mendorong dan mengarahkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Mangkunegara (2018) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu datang, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Dampak dari menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kinerja di dalam PT, Hutahaeen Group di Pekanbaru. Permasalahan yang sangat penting saat ini bagi perusahaan yaitu perlu adanya rasa kepedulian dari pimpinan dimana pimpinan bertanggung jawab dalam keputusan dengan meningkatkan atas kenyamanan lingkungan kerja dan menghargai ide-ide dari karyawan begitu juga dengan lingkungan kerja perusahaan yang harus memenuhi standar seperti penerangan, suhu udara, dan kebersihan agar karyawan nyaman dan mengikuti semua peraturan di dalam perusahaan dengan tanggung jawab untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Maka dari itu dengan adanya kenyamanan dilingkungan tempat bekerja akan membuat kualitas karyawan menjadi baik dan tidak banyak lagi karyawan yang

merasa tidak nyaman dengan lingkungan diperusahaan.

Di perusahaan PT. Hutahaeen dalam memenuhi kebutuhan penghargaan para karyawannya dengan memberikan penghargaan berupa reward dan promosi jabatan ketika karyawan tersebut mampu memenuhi target dan apabila karyawan tersebut mempunyai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya program tersebut diharapkan karyawan lainnya juga termotivasi untuk bisa mendapatkan penghargaan atau reward yang sama. Tentunya perusahaan berharap para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT Hutahaeen yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya, dengan lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan betah dan nyaman pada saat bekerja, dan tidak adanya lagi karyawan yang resign karena alasan lingkungan kerja yang tidak layak itu termasuk dalam mensejahterakan karyawan.

Tabel 1. Lingkungan fisik PT. Hutahaeen Group Pekanbaru Dilihat dari Jumlah dan Kualitas Sarana dan Prasarana Kantor Tahun 2023

No	Sarana Kantor	Jumlah (unit)	Kondisi
1.	Komputer	80	Baik,namun 6 unit rusak
2.	CCTV	8	Baik
3.	AC	30	Baik
4.	Telepon	22	Baik,namun 5 unit rusak
5.	Ruang Pelayanan	4	Baik
6.	Meja	100	Baik,namun 15 unit rusak
7.	Kursi	150	Baik, namun 20 unit rusak

Sumber: PT.HUTAHAEAN GROUP Pekanbaru, 2023

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Survei awal tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut, untuk melihat seberapa berpengaruh motivasi dan lingkungan kerja bagi karyawan PT. Hutahaeen Group, mengingat begitu pentingnya untuk mengetahui pendapat karyawan mengenai adanya fenomena di

tempat penelitian, yaitu adanya lingkungan kerja yang berada di pinggir sehingga menimbulkan suara keras maka dari itu dari latar belakang permasalahan tersebut, untuk itu penulis tertarik mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAHAEAN GROUP DI PEKANBARU”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan seorang saja, melainkan dilakukan lebih dari seorang. Nurmansyah (2018:1)

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan (Louis A. Allen dalam Nurmansyah; 2018;108)

Indikator dari Motivasi Kerja :

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*)
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security needs*)
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki dan sosial (*Belonging and social needs*)
4. Kebutuhan harga diri dan status (*Esteem and status needs*) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan (*selfctualization and fullfillment needs*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayati, 2014:23).

indikator Lingkungan Kerja adalah:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
2. Kebersihan di Tempat Kerja
3. Keamanan di Tempat Kerja
4. Kebisingan di Tempat Kerja
5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mas'ud (2015)

indikator kinerja Karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu Karyawan Pada PT. Hutahaean Group di Pekanbaru., yang beralamat di Jalan Cempaka, Pekanbaru

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah semua individu atau objek yang diperoleh untuk digenerasikan. Dengan kata lain populasi adalah sekumpulan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Hutahaean Group di Pekanbaru dengan jumlah populasi sebanyak 72 (data karyawan tahun 2023).

Sampel

Sampel yang ada di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dikarenakan karyawan yang berjumlah 72 orang pada PT. Hutahaean Group di Pekanbaru.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan metode penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1.Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrument mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan. R tabel untuk 72 responden pada df N – 2 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0.2319.

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KET
MOTIVASI KERJA	X1.1	0,743	0.2319	Valid
	X1.2	0,849	0.2319	Valid
	X1.3	0,862	0.2319	Valid
	X1.4	0,854	0.2319	Valid
	X1.5	0,749	0.2319	Valid
LINGKUNGAN KERJA	X2.1	0,837	0.2319	Valid
	X2.2	0,808	0.2319	Valid
	X2.3	0,884	0.2319	Valid
	X2.4	0,799	0.2319	Valid
	X2.5	0,787	0.2319	Valid
KINERJA KARYAWAN	Y1.1	0,853	0.2319	Valid
	Y1.2	0,871	0.2319	Valid
	Y1.3	0,871	0.2319	Valid
	Y1.4	0,853	0.2319	Valid
	Y1.5	0,852	0.2319	Valid

Sumber: *Olahan Data 2024*

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai korelasi setiap indikator variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berkisar 0,743 sampai dengan 0,884 lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu 0,2319. di ketahui semua pernyataan yang di gunakan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistic CronbachAlpha (α). Variabel atau suatu konstruk dapat dinyatakan reliable jika memiliki nilai CronbachAlpha $> 0,60$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliability Statistics

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN	0,869 $> 0,60$	Reliabel
DISIPLIN KERJA	0,881 $> 0,60$	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,908 $> 0,60$	Reliabel

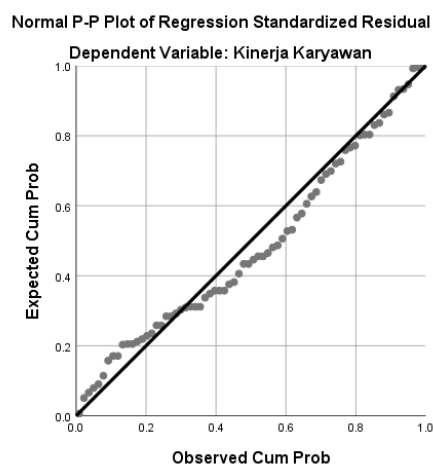
Sumber: *Data Olahan SPSS (versi 25) 2024*

Penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's alpha menyatakan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: *Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)*

Gambar diatas terlihat bahwa pada

grafik Normal P-Plot model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plotplot mengikuti alur garis lurus sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal, dan pada grafik diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya data kuisoner dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4. Uji Normalita Menggunakan OneSample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00941908
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,075
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

Dapat dilihat bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, karena hasil uji menunjukkan signifikasi 0,92 yaitu > dari 0,05. Jika hasil signifikasinya kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.974	1.027
	Lingkungan Kerja	.974	1.027

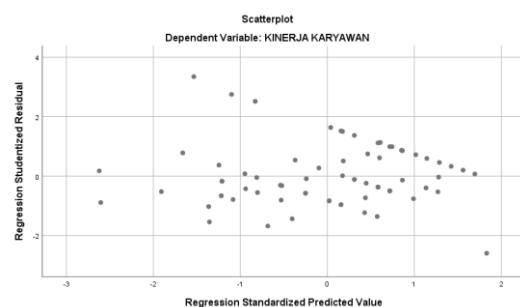
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

Dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel Motivasi kerja (X1) adalah 1,027 dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 1,027. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasil semua variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas Scater Plot

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

Pada gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, dari hasil Uji Scatterplot dapat dilihat bahwa titik mengalami penyebaran di atas nol maupun dibawah nol yang mengartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.456	2,038	2,080

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

DU : 1,6751 N = jumlah sampel
(72)
DW : 2,080 K = Jumlah variabel bebas
(2)
DL : 1,5611

Dari hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson Nilai DW yang didapatkan sebesar 2,080, Nilai DU yang diperoleh dari tabel Durbin sebesar 1,6751 dan DL sebesar 1,5611. Data yang tidak terjadi autokorelasi apabila nilai $DU < DW_{hitung} < (4 - DU_{hitung})$.
 $DU (1,6751) < DW (2,080) < 4 - DU (2,3249)$

Dari hasil Autokorelasi diatas menggunakan durbin watson dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,346	2,165		.016
	MOTIVASI KERJA	.533	.081	.580	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.258	.080	.286	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

$$Y = 5,346 + 0,553 X_1 + 0,258 X_2 + 2,165 E$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

Konstan $\alpha = 5,346$ Jika Motivasi, lingkungan, di asumsikan tetap maka kinerja karyawan 5,346.

a) Koefisien $b_1 = 0,533$

Koefisien regresi variabel motivasi 0,025 menyatakan setiap penambahan variabel sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,533.

b) Koefisien $b_2 = 0,258$

Koefisien regresi variabel lingkungan 0,025 menyatakan setiap penambahan variabel sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,258.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji Statistik t (uji parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,346	2,165		.016
	MOTIVASI KERJA	.533	.081	.580	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.258	.080	.286	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y adalah nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai T hitung harus lebih besar dari pada T tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,930	2	127,965	30,799	,000 ^b
	Residual	286,681	69	4,155		
	Total	542,611	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

Dari Gambar diatas nilai f hitung $30,799 > 3,128$ dengan sig $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

7. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,472	,456	2,038

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji R2 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,472 yang berarti 47,2% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 47,2% mempengaruhi Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih $100\% - 47,2\% = 52,8\%$ adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan diperoleh tingkat kepercayaan atau signifikansi yaitu $0.000 (0\%) < 0.05 (5\%)$ artinya bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aldo Herlambang (2014), Motivasi kerja memiliki Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. artinya bahwa H2 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini, diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafis Laksamana Nuraldy (2020), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar 0.000

(0%) < 0.05 (5%), artinya bahwa H3 diterima yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Joni Heruwanto (2018), bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Taro Paloma Bogor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hutahaeen Group Pekanbaru maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hutahaeen Group Pekanbaru indikator dengan skor tertinggi adalah adanya kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan sehingga karyawan menjadi termotivasi.
2. Hasil uji secara parsial diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hutahaeen Group Pekanbaru hampir seluruh karyawan setuju dengan lingkungan kerja di PT. Hutahaeen Group Pekanbaru indikator dengan skor tertinggi adalah tata penyusunan ruang atau dekorasi ditempat kerja yang baik, dan kenyamanan disetiap ruangan terjamin serta hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.
3. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja saling mempengaruhi kinerja

karyawan. Apabila motivasi kerja diterapkan dengan baik dan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, maka meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Bedasarkan kesimpulan, maka saran dari penulis adalah :

A. Bagi Perusahaan

1. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada indikator dengan skor terendah yaitu tentang kebutuhan fisiologis yang dimana kurangnya kebutuhan fisiologis yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, Kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang tinggi pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan hidup. Fokus perbaikan pada variabel fisiologis diri dilakukan pada indikator dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja maka sebaiknya jajaran pimpinan PT. Hutahaeen Group Pekanbaru menerapkan bentuk motivasi kerja yang tepat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, pimpinan, hendaknya tidak hanya berperan sebagai atasan tapi juga sebagai rekan kerja sehingga bawahan tidak merasa takut untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pimpinan.
2. Dari hasil penelitian ini ada terdapat hasil indikator dari variabel lingkungan yang nilai terendah yaitu tentang penerangan, yang dimana penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan dalam kelancaran bekerja, Untuk meningkatkan lingkungan kerja kepada karyawan, sebaiknya manajemen PT. Hutahaeen Group Pekanbaru. Melakukan perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja yang dinilai responden masih kurang yaitu dengan memperhatikan lagi penerangan atau pencahayaan disetiap ruangan karyawan dengan menerapkan lingkungan jauh lebih baik lagi.
3. Dari hasil penelitian ini perlu

melakukan perbaikan terhadap aspek kinerja karyawan yang dinilai responden masih kurang yaitu tentang kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dengan meningkatkan 2 sapek tersebut dapat membuat kinerja karyawan jauh lebih baik lagi dan mendapat hasil kinerja yang memuaskan.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengunkan variabel yang lebih baik lagi, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi dan faktor lainnya. Dengan demikian lebih banyak lagi yang dapat diketahui mengenai faktor yang mempengaruhi mana yg lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heruwanto Joni, Dede Septian dan Ergo Nurpatricia Kurniawan. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 15, No. 2.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkumanegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud. 2015. Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkumanegara, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkumanegara, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkumanegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud. 2015. Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Morissan M., dkk, 2013. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana
- Nuraldy, Hafis Laksmana. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bangun Jaya Persada Di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Kuntansi, Vol. 15, No. 2.
- Nurmansyah SR, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Unilak Press, \Pekanbaru.
- Permana, Hafidz Indra. (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang) Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Saydam, Gouzali 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro, Djambaran, Jakarta.

- Sedarmayati. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, dan Etta. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manggu Media, Bandung.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono, 2014, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Terry, George.R 2016. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Utsman, Fathor Rachman. 2015. Panduan Statistika Pendidikan. Edisi ke 5. Yogyakarta: Diva Press