

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTEGRITY INDONESIA

Benny Benyamin Situmorang<sup>1</sup>, Edward Efendi Silalahi<sup>2</sup>, Hassanudin<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : [Bennysitumorang28@gmail.com](mailto:Bennysitumorang28@gmail.com)<sup>1</sup>, [edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>,

[Hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:Hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik (pencahayaannya, suhu, kebersihan, dan tata letak) serta faktor non-fisik (hubungan interpersonal dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi). Motivasi kerja diukur melalui aspek gaji, pengakuan, hubungan kerja, dan supervisi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 100 responden dari total 130 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, yang dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT Integrity Indonesia. The work environment includes physical factors (lighting, temperature, cleanliness, and layout) and non-physical factors (interpersonal relationships and work-life balance). Work motivation is measured through aspects of salary, recognition, work relationships, and supervision. The research method used is a quantitative approach with a purposive sampling technique, involving 100 respondents from a total of 130 employees. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires, which were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. This study provides theoretical*

### Article History

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musytari**



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*contributions to the development of human resource management literature as well as practical benefits for companies in managing the work environment and increasing employee motivation in order to increase productivity and performance.*

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

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat dan menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan akan lebih mampu meningkatkan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi antar karyawan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sarwono, 2019). seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi antar karyawan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti gaji, insentif, penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, serta supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Hamzah, 2019). dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti gaji, insentif, penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, serta supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut (Arta et al., 2022) Lingkungan kerja merupakan "tempat di mana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari." Karyawan juga memiliki kebutuhan psikologis yang perlu dipenuhi agar mereka dapat bekerja dengan baik. Sedangkan menurut (Herawati & Ranteallo, 2019) "Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain."

Menurt (Surijadi & Idris, 2020) Menjabarkan, Lingkungan kerja nonfisik (sosial) mencakup semua elemen yang berkaitan dengan interaksi antarpribadi dalam konteks pekerjaan. Ini melibatkan dinamika hubungan antara individu dan atasan, serta interaksi antar rekan kerja. (Novel et al., 2023) menjabarkan, Lingkungan kerja nonfisik (sosial) mencerminkan situasi yang mendukung terciptanya kerjasama yang harmonis antara berbagai tingkatan, baik antara pimpinan dan bawahan, maupun antara pekerja dengan jabatan setara di dalam lingkungan kerja.

## Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti menggerakkan. Motivasi mengacu pada alasan, dorongan, dan gagasan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Dengan demikian, istilah ini menggambarkan kondisi yang menginspirasi atau mendorong individu untuk terlibat dalam suatu aktivitas. Motivasi mencerminkan sikap dan keadaan mental seseorang yang mendorong aktivitas, memberikan energi, serta mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang menghasilkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Wijayaningsih, 2021).

(Narpati *et al.*, 2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja harus dikembangkan melalui kepribadian atau karakter yang positif. Ini disebabkan oleh fakta bahwa dorongan motivasi yang berlandaskan prinsip dan alasan yang salah dapat mengakibatkan kerugian bagi individu maupun organisasi.

Motivasi kerja adalah kombinasi dari kekuatan yang dinamis yang berasal dari faktor internal, seperti kebutuhan, nilai, dan ambisi karyawan, serta faktor eksternal, seperti dukungan dari atasan, lingkungan kerja, dan insentif. Motivasi ini mencakup semua usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan penekanan pada ketekunan dalam menyelesaikan tugas, semangat dalam bekerja, dan tujuan yang jelas dalam mencapai sasaran organisasi (Ardhani & Ratnasari, 2019).

## Kinerja Karyawan

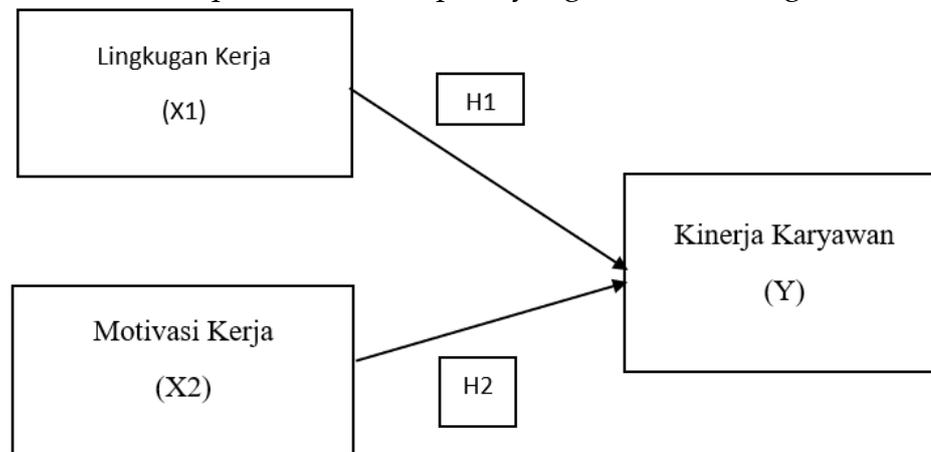
Menurut (Oktarendah, 2023), istilah kinerja berasal dari ungkapan job performance atau actual performance, yang menggambarkan prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai oleh individu. Dengan kata lain, kinerja dapat dipahami sebagai total hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sangat terkait dengan tanggung jawab yang diemban, di mana karyawan diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas mereka. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi melalui efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaannya.

(Kholilah *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan sejauh mana individu mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta efektivitas dan efisiensi dalam proses pencapaian tersebut. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian target, tetapi juga cara karyawan melaksanakan tugas dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan yang bertujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis. Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan prestasi atau tingkat keberhasilan, baik di tingkat individu maupun kelompok.

## Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang ada di dalam gambar berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan di dalam penelitian, dimana kebenarannya masih belum tentu benar, sehingga harus di uji secara empiris. Jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Kinerja Karyawan di PT. Integrity Indonesia.

H2 : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Kinerja Karyawan di PT. Integrity Indonesia.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015), penelitian kuantitatif diterapkan untuk menyelidiki proposal atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Metode kuantitatif dengan pendekatan kausal cocok digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan ini memungkinkan pengukuran pengaruh secara objektif dan menggunakan data numerik.

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi didefinisikan sebagai area generalisasi objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Maka, populasi oleh penelitian ini adalah karyawan yang beradapa di PT Integrity Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Integrity Indonesia yang berjumlah 130 Karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2015), sampel merujuk pada sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Sampel ini dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam

penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membuat generalisasi tentang populasi tersebut. Sampel untuk menunjang penelitian ini adalah Kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia yang sudah memiliki standar dalam Lingkungan Kerja dan motivasi kerja para karyawannya. Dengan perhitungan Simple Random Sampling memakai rumus Slovin, yang mendapatkan sampel sebanyak 100 karyawan untuk penelitian ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Pada riset ini, data primer dan data sekunder digunakan sebagai strategi untuk pengumpulan data. Data primer berupa wawancara dan pemantauan serta kuesioner yang dibuat menggunakan google form untuk mengetahui masalah atau fenomena. Sedangkan data sekunder berasal dari studi literatur yaitu melalui jurnal, buku, dan aturan tentang permasalahan yang mendukung penelitian.

## Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data primer yang dikumpulkan dari kuesioner penelitian ditabulasi dengan menghitung skor keseluruhan dan skor rata-rata setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0 untuk menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

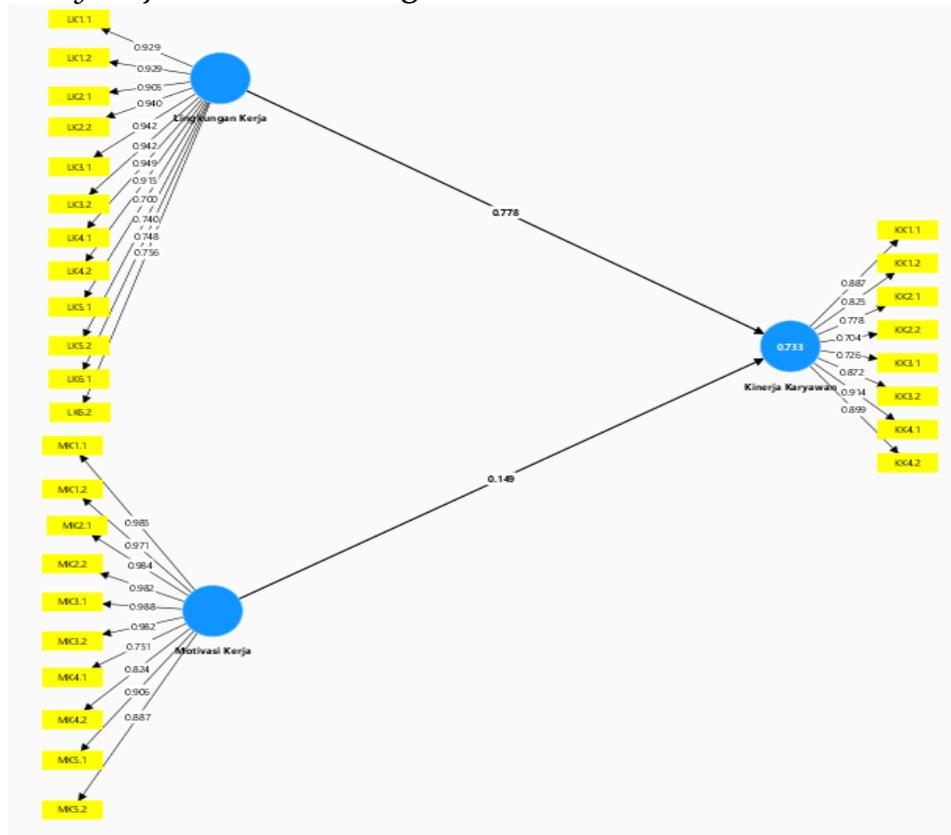
Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap:

1. **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model):** Memastikan validitas dan reliabilitas indikator dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan composite reliability. Indikator dianggap valid jika loading factor  $> 0,70$  dan reliabel jika composite reliability  $> 0,70$ .
2. **Evaluasi Model Struktural (Inner Model):** Menilai hubungan antar variabel laten melalui **R-Square ( $R^2$ )**, **Path Coefficient**, **Effect Size ( $f^2$ )**, dan **Predictive Relevance ( $Q^2$ )**. Model dianggap baik jika  **$R^2$  tinggi dan p-value  $< 0,05$** .

Dengan metode ini, penelitian dapat mengukur pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih akurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity ( Uji Validitas Kovergen )



**Gambar 2. Model Pengukuran ( Outer Model )**

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai outer loading dari seluruh variabel  $> 0,7$  sehingga semua variabel manifest (indikator) telah dinyatakan layak atau valid (memenuhi kaidah model pengukuran) dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Sedangkan uji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading. Berdasarkan output PLS Algorithm diketahui bahwa nilai cross loading setiap indikator pada blok variabelnya sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai semua indikator pada blok variabel lainnya.

Selain dengan melihat nilai cross loading, validitas diskriminan juga dapat dilihat dengan metode lain, yaitu dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). Nilai AVE untuk masing-masing indikator dipersyaratkan harus  $> 0,5$  (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja	0,759
Motivasi Kerja	0,864
Kinerja Karyawan	0,687

Sumber : Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE untuk seluruh variabel  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memenuhi discriminant validity yang baik sehingga dapat dilanjutkan untuk penilaian selanjutnya.

## Penilaian Reliabilitas

Selain melihat nilai dari faktor loading konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan cronbach's aplha dan composite reliability. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach's aplha > 0,7 dan nilai composite reliability > 0,7.

**Tabel 2. Penilaian Realiabiltas**

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Lingkungan Kerja	0.970	0,974
Motivasi Kerja	0.982	0.984
Kinerja Karyawan	0.935	0.946

Sumber : Hasil olahan data smartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai semua variable dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan cronbach's alpha > 0,7 dan composite reliability nilainya > 0,7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

## Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

### R – Square (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Hasil R – Square**

Variabel	R – Square
Kinerja Karyawan	0,733

Sumber : Hasil olahan data smartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan dari Hasil Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa model pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 0,733 dengan artian bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sebesar 73,3%.

### Q – Square

Q – Square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan, jika nilai Q – Square > 0 menunjukkan bahwa variabel memiliki *predictive relevance* dan begitu sebaliknya (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai Q – Square dalam penelitian ini :

$$\begin{aligned}
 Q - Square &= 1 - (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,733) \\
 &= 1 - 0,267 \\
 &= 0,733
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui nilai dari Q - square sebesar 0,733. Hasil tersebut menunjukkan presentase dari penelitian ini yaitu, sebesar 73,3%. Sedangkan hasil 26,7% adalah variabel lainnya yang berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki model yang baik.

## F – Square

*F - Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Nilai *F – Square* dinyatakan besar yaitu 0,35, dinyatakan moderat atau sedang yaitu 0,15, dinyatakan kecil yaitu 0,02 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai *F – Square* dalam penelitian ini :

**Tabel 4. Hasil F – Square**

Variabel	Kinerja Karyawan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1,793	Besar
Motivasi Kerja	0,066	Kecil

Sumber : Hasil olahan data SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Hasil Tabel 4. Diatas dapat dilihat bahwa nilai *F – Square* variabel Lingkungan Kerja, memiliki suatu dampak yang besar untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi Kerja memiliki suatu dampak yang kecil untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

## Uji Hipotesis

**Tabel 5. Path Coefficient**

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	P Values
LK →KK	0,778	0,778	0,044	17,679	0,000
MK →KK	0,149	0,150	0,059	2,545	0,005

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 5. Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai *P – Value* sebesar 0,000 dikarenakan standar tingkat *P – Value* adalah  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan  $a = 0,05$   $df = n - k - 1$  ( $110 - 2 - 1 = 107$ ). Maka nilai  $t$  hitung  $2,545 > 1,65882$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Nilai original sample sebesar 0,778 yang berarti memiliki pengaruh positif. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai *P – Value* sebesar 0,005 dikarenakan standar tingkat *P – Value* adalah  $< 0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan  $a = 0,05$   $df = n - k - 1$  ( $110 - 2 - 1 = 107$ ). Maka nilai  $t$  hitung  $2,545 > 1,65882$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Nilai original sample sebesar 0,149 yang berarti memiliki pengaruh positif. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menguji dampak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Integrity Indonesia dengan nilai (*P Value*  $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Herdiyanti & Assery, 2021).

Berdasarkan fenomena yang ada dan data yang telah saya dapatkan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Integrity Indonesia. Faktor - faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi fisik (pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas pendukung), hubungan sosial yang harmonis antar karyawan, serta rasa aman dan nyaman saat bekerja, terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan menciptakan suasana yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua menguji dampak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT Integrity Indonesia dengan nilai (P Value  $0,002 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safitri & Wahdiniawati, 2023) bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Integrity Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin optimal kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Faktor - faktor motivasi seperti penghargaan, insentif, dan kepuasan kerja memberikan dorongan yang nyata terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan strategi peningkatan motivasi guna mendukung keberhasilan kinerja karyawan dan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin optimal kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Faktor - faktor motivasi seperti penghargaan, gaji, dan Hubungan Kerja memberikan dorongan yang nyata terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan strategi peningkatan motivasi guna mendukung keberhasilan kinerja karyawan dan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terbukti :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Integrity Indonesia
2. Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Integrity Indonesia
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Integrity Indonesia

## **SARAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka PT Integrity Indonesia harus dapat mempertahankan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja agar dapat menghasilkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat dan baik.

## a. Lingkungan Kerja

### 1. Fisik

- Menyediakan pencahayaan yang cukup di ruang kerja untuk mengurangi kelelahan mata.
- Menjaga suhu ruangan tetap sejuk dan sirkulasi udara yang baik agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.
- Mengurangi tingkat kebisingan dengan desain ruang kerja yang lebih tenang dan ergonomis.
- Menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang modern dan area istirahat yang nyaman

### 2. Non – Fisik

- Membangun hubungan interpersonal yang lebih harmonis antara karyawan dan atasan melalui komunikasi yang terbuka.
- Menerapkan budaya organisasi yang positif dengan nilai-nilai kerja sama, saling menghargai, dan profesionalisme.
- Menyediakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) dengan fleksibilitas jam kerja atau kebijakan cuti yang lebih baik.

## b. Motivasi Kerja

### 1. Kompensasi dan Penghargaan

- Memberikan gaji yang kompetitif sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan.
- Menyediakan insentif tambahan, seperti bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan fasilitas pendukung lainnya.
- Mengapresiasi karyawan dengan penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, seperti sertifikat atau promosi jabatan.

### 2. Pengembangan Karier dan Supervisi yang Baik

- Mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin agar karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.
- Menyediakan kesempatan untuk jenjang karier yang jelas, sehingga karyawan memiliki tujuan jangka panjang dalam pekerjaannya.
- Membangun sistem supervisi yang baik dengan pendekatan yang mendukung, bukan sekadar mengawasi, tetapi juga memberikan arahan dan umpan balik yang konstruktif.

Dengan menerapkan strategi ini, PT Integrity Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Diharapkan agar penelitian ini dapat lebih dikembangkan dengan mempertimbangkan variabel dan objek lain seperti variabel (gaya kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan dari perusahaan yang berbeda, sehingga data dan hasil yang diperoleh menjadi lebih valid dan signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Arta, D. N. C., Suyatno, A., Mulyadi, M., Putri, P. A. N., & Tanady, D. (2022). Studi Literature: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 319. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i3.2100>
- Fatma Oktarendah, M. A. P. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hamzah, I. F. (2019). Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1, 66–73. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7691>
- Herawati Niken, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Kholilah, P., A. G., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 38–44. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Narpati, B. (2024). Analisis Mengenai Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anara Trisakti Medika. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1209–1220.
- Novel, N. J. A., Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., Afrianti, F., Budiman, D., & Kusumawati, B., Tirwan, T., Tahir, R., & Nurmala, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sarwono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Wijayaningsih, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah Sistem dan Strategi Manajemen dalam Organisasi. *Halaman Moeka Publishing*.