

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT GLOSTAR INDONESIA 2

Amalia Fitri¹, Endah Budiastuti², Suwandi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Email : 1amaliaafitri36@gmail.com, 2endahbudiastuti30@gmail.com, 3wandimath2@gmail.com

Abstract

This researcher aims to find out: (1) 1. To find out the influence of the work environment on employee performance in the Production Division of PT. Glostar Indonesia 2, (2) To find out the influence of work motivation on employee performance in the Production Division of PT. Glostar Indonesia 2, (3) To find out the Influence of the work environment and employee work motivation on employee performance in the Production Division of PT. Glostar Indonesia 2. The type of research used is quantitative. The population in this study is the Production Division of PT Glostar Indonesia 2. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 52 people. The data collection technique used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis was multiple regression. The results of this study indicate that: (1) The results of the study using the F Test show that the work environment and work motivation simultaneously do not have a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated F value of 0.606 with sig. 0.550 indicating that $F_{count} < F_{table}$ ($0.606 < 3.18$), so that H_0 is rejected. However, the p-value of $0.550 > 0.05$, indicates that the independent variables simultaneously do not have a significant influence on the dependent variable. (2) The results of the study indicate that work motivation does not have a significant influence on employee performance in the Production Division of PT. Glostar Indonesia 2, as evidenced by the calculated T of the work environment variable $0.378 < T_{table}$ 2.010 with a p-value of $0.707 > 0.05$

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

Abstrak

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui : (1) 1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, (3) Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Divisi Produksi Pt Glostar Indonesia 2. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Hasil penelitian menggunakan Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan Nilai F hitung 0,606 dengan sig. 0,550 menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,606 < 3,18$), sehingga H_0 ditolak. Namun, p-value $0,550 > 0,05$, menandakan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (2) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, dibuktikan dengan T_{hitung} variabel lingkungan kerja $0,378 < T_{tabel}$ 2,010 dengan p-value $0,707 > 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal penting untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang optimal akan berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut, sebab karyawan dianggap sebagai aset utama yang memegang peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang baik sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi, sementara kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian tersebut. Kinerja dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama dalam mencapai target organisasi. Menurut Hasibuan (2021), kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang baik didasari pada keahlian, pengalaman, serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2021), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Demikian pula Nitisemito (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman cenderung menurunkan produktivitas dan motivasi. Di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, terjadi beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja, seperti fasilitas yang tidak mencukupi, ruangan yang kurang nyaman, serta tingkat kebisingan yang mengganggu. Selain itu, komunikasi antarpegawai juga kurang optimal, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Motivasi adalah pendorong yang membuat seseorang rela mengerahkan keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sutrisno, 2022). Dengan motivasi tinggi, karyawan bekerja lebih giat dan berkomitmen. Sebaliknya, motivasi rendah berdampak pada semangat kerja yang menurun, kecenderungan mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini tampak di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, di mana absensi karyawan meningkat pada bulan-bulan tertentu, yang dapat menghambat pencapaian target produksi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2. Dengan menganalisis kedua faktor ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi karyawan. Terdapat perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun penelitian lainnya menemukan bahwa kedua

variabel tersebut tidak selalu berdampak signifikan. Hal ini menciptakan gap penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama pada sektor produksi di industri sepatu. Penelitian ini memiliki kontribusi baru dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi di sektor industri sepatu, khususnya di PT. Glostar Indonesia 2. Penggunaan data absensi sebagai indikator kinerja juga memperkaya analisis ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pentingnya peran lingkungan kerja dan motivasi dalam menunjang kinerja karyawan di sektor industri tersebut.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja mencakup hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai tanggung jawab. Sulistiyani (2016) menambahkan bahwa kinerja merupakan kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang terlihat dari hasil kerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Prihadi (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan fungsi atau prestasi yang ditunjukkan. Mathis dan Jackson (2011) menganggap kinerja sebagai segala hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pengertian Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins (2010), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu:

- 1). Kualitas – Mengukur persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan mereka.
- 2). Kuantitas – Jumlah unit atau aktivitas yang dihasilkan atau diselesaikan.
- 3). Ketepatan Waktu – Menilai penyelesaian aktivitas sesuai waktu yang ditentukan untuk efisiensi dengan hasil yang optimal.
- 4). Efektivitas – Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan) secara maksimal untuk meningkatkan output.
- 5). Kemandirian – Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri.
- 6). Komitmen Kerja – Tingkat kesetiaan dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan komitmen karyawan. Meskipun bukan bagian dari produksi, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang kurang memadai bisa menurunkan kinerja. Sedarmayati (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua alat, bahan, dan pengaturan tempat karyawan bekerja, baik secara individu maupun kelompok. Wursanto (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikis yang memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Kesimpulannya, lingkungan kerja adalah segala hal di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan yang kondusif mendorong semangat kerja, meningkatkan kepuasan, dan mendukung produktivitas optimal secara sehat, aman, dan nyaman.

Indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan penelitian ini yaitu:

- 1). Penerangan
- 2). Sirkulasi udara
- 3). Keamanan kerja
- 4). Kebersihan
- 5). Kebisingan
- 6). Penggunaan warna
- 7). Hubungan

Motivasi berasal dari kata Latin **motive**, yang berarti dorongan atau kekuatan dalam diri yang mendorong tindakan. Dalam bahasa Inggris, **motivation** merujuk pada pemberian dorongan atau keadaan yang mendorong individu untuk bertindak. Menurut W.H. Haynes dan J.L. Massie, motivasi adalah sesuatu dalam diri individu yang mendorongnya untuk

bertindak. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah cara mendorong semangat kerja agar bawahan bekerja dengan kemampuan maksimal demi tujuan organisasi. Maslow mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang konstan dan kompleks dalam setiap organisme. Sementara itu, menurut Siagian (2003), motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang rela mengerahkan kemampuan demi mencapai tujuan organisasi. Teori pengharapan Vroom menyatakan bahwa motivasi timbul dari hasil yang diinginkan dan keyakinan bahwa tindakan akan mencapai hasil tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2007), indikator motivasi kerja meliputi:

- 1). Gaji: Sebagai pemenuhan kebutuhan dasar, gaji juga memotivasi pegawai agar bekerja dengan semangat.
- 2). Supervisi: Supervisi yang efektif meningkatkan produktivitas dengan bimbingan dan dukungan.
- 3). Kebijakan dan Administrasi: Manajemen partisipatif mendorong keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4). Hubungan Kerja: Suasana kerja harmonis mendukung hubungan baik antara pegawai dan atasan.
- 5). Kondisi Kerja: Lingkungan yang nyaman dan aman meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.
- 6). Pekerjaan Itu Sendiri: Tugas yang menantang dan sesuai kemampuan memotivasi pegawai.
- 7). Peluang untuk Maju: Kesempatan mengembangkan potensi diri menjadi motivasi yang kuat.
- 8). Pengakuan: Penghargaan atas prestasi memotivasi pegawai lebih dari sekadar kompensasi finansial.
- 9). Keberhasilan: Prestasi mendorong sikap positif dan semangat menghadapi tantangan.
- 10). Tanggung Jawab: Komitmen untuk melaksanakan tugas sesuai arahan dan kepercayaan yang diberikan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam teks penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2. Dengan jumlah populasi 108 karyawan, sampel diperkecil menggunakan rumus Slovin menjadi 52 responden untuk memastikan data yang dihasilkan representatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi responden.

Analisis data dilakukan melalui uji statistik deskriptif, dan pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data diperiksa melalui beberapa uji asumsi klasik, termasuk:

- 1). Uji normalitas, untuk memverifikasi distribusi normal data.
- 2). Uji multikolinearitas, untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen.
- 3). Uji heteroskedastisitas, dilakukan menggunakan uji Glejser untuk melihat ketidaksamaan varian residual, yang dapat mengganggu model regresi.

Instrumen validitas diuji dengan koefisien korelasi Product Moment, dan reliabilitas dengan uji Cronbach Alpha untuk memastikan keandalan kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Profil Responden

Tabel 1 profil responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 20 Thn	5	9,6

21 – 25 Thn	15	28,8
26 – 35 Thn	26	50,1
> 36 Thn	6	11,5
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 1 proporsi responden berdasarkan tingkat usia di bagi kedalam empat tingkatan, karyawan yang dijadikan responden paling banyak adalah responden berusia antara 26-35 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 50,1%, diikuti dengan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 28,8%, lalu diikuti dengan responden berusia lebih dari 36 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 11,5% dan yang berusia 18-20 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 9,6%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2 lebih banyak responden yang berusia berkisar 25 sampai 35 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mencari karyawan yang berpengalaman di bidangnya serta stamina nya masih fit.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	28	53,8
Perempuan	24	46,2
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 2 proporsi responden ditinjau dari segi jenis kelamin yang dijadikan responden yakni paling banyak adalah 28 responden laki-laki dengan persentase sebesar 53,8% dan diikuti responden perempuan sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 46,2%. Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2 adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki dapat bekerja dengan sistem shift.

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	20	38,5
Diploma	11	21,1
S1	20	38,5
S2	1	1,9
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 3 proporsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi 4 kategori, persentase paling terbesar adalah SMA/SMK dan S1 yang sama-sama memiliki 20 responden dengan persentase sebesar 38,5%, diikuti oleh responden Diploma sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 21,1%, dan yang terakhir dengan pendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,9%. Banyaknya responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebagai karyawan dikarenakan mayoritas di antara karyawan terbentur biaya untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi. Hal itu yang membuat lulusan SMA/SMK langsung terjun di dunia pekerjaan dan minat yang masih rendah untuk

melanjutkan ke jenjang lebih tinggi menjadi faktor lainnya.

Tabel 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Thn	8	15,4
1 – 2 Thn	14	26,9
2 – 5 Thn	25	48,1
> 5 Thn	5	9,6
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 4.4 proporsi diatas dapat diketahui bahwa lamanya bekerja responden yang paling banyak yaitu 2 – 5 tahun dengan 25 responden dengan persentase sebesar 48,1%, diikuti dengan yang 1 –2 tahun dengan 14 responden dengan persentase sebesar 26,9%, setelahnya ada yang kurang dari 1 tahun dengan 8 responden dan persentase nya 15,4% dan lebih dari 5 tahun dengan 5 responden dengan persentase 9,6%.

2). Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07978304
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.049
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Melalui tabel 4.9, diamati sign *Kolmogorov-Smirnov* sejumlah $0,200 > 0,01$ disebut bila datanya terdistribusi normal.

3). Analisis Regresi linear berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	37.911	2.801		13.536	.000
Lingkungan Kerja	.042	.112	.070	.378	.707
Motivasi Kerja	.038	.068	.101	.551	.584

Analisis terhadap regresi berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Analisis dilakukan dengan bantuan software

SPSS. Hasil analisis berganda terdapat pada hasil persamaan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 37,911 + 0.042 X_1 + 0.038 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4. 12 didapatkan:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 37,911 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 37,911.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0.042 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Lingkungan kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0.042 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan kerja dihasilkan nilai 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 0,70%.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar 0.038 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Motivasi kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.038 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Motivasi kerja dihasilkan nilai 0,101. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 10,1% Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Lingkungan kerja sebesar 0.042 dan Motivasi kerjasebesar 0.038. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4). Uji Hipotesis

a. Uji parsial (T)

Tabel 7 hasil uji T

Model	Unstandar- ized Coefficient s		Standardiz- ed Coefficien ts	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,911	2,801		13,536	0,000
Lingkung- anKerja	0,042	0,112	0,070	0,378	0,707
Motivasi Kerja	0,038	0,068	0,101	0,551	0,584

Berdasarkan hasil regresi, nilai konstanta sebesar 37,911 dengan standar error 2,801 dan nilai t sebesar 13,536 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa konstanta tersebut secara signifikan mempengaruhi model. Untuk variabel Lingkungan Kerja, koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) adalah 0,042 dengan standar error sebesar 0,112, nilai t sebesar 0,378, dan signifikansi 0,707. Ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel dependen tidak signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0,038 dengan standar error 0,068, nilai t sebesar 0,551, dan nilai signifikansi 0,584. Sama seperti lingkungan kerja, motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Secara keseluruhan, kedua variabel bebas, lingkungan kerja dan motivasi kerja, tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model regresi ini..

b. Uji simultan (F)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.457	2	2.729	.606	.550 ^b
	Residual	220.600	49	4.502		
	Total	226.058	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien regresi 0,606 dengan sig. 0,550 berdasarkan kriteria hipotesis adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$ diperoleh $0,606 < 3,18$ artinya H_0 ditolak, sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0,550 > 0,05$ artinya bahwa variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2

PEMBAHASAN

- 1). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, dengan nilai F hitung 0,606 dan p-value 0,550. Diduga terdapat kesalahan dalam pengambilan sampel, sehingga karakteristik sampel tidak sesuai harapan peneliti. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen Divisi Produksi perlu mengevaluasi penerapan lingkungan kerja dan strategi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Dewi Handayani (2015) yang juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, dengan koefisien korelasi sebesar 0,135 yang menunjukkan hubungan yang sangat rendah. Diduga ada kesalahan dalam pengambilan sampel, sehingga karakteristik sampel tidak sesuai harapan peneliti. Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,378, yang lebih rendah dari t-tabel 2,010 pada taraf signifikan 5%, dan p-value sebesar 0,707 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Jerry M. Logahan, et al. (2012). Manajemen perlu memperbaiki lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2, dengan koefisien korelasi sebesar 0,146 yang menandakan hubungan yang sangat rendah. Diduga ada kesalahan dalam pengambilan sampel, mengingat karakteristik sampel tidak sesuai dengan yang diinginkan peneliti. Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung untuk motivasi kerja sebesar 0,551, yang lebih rendah dari t-tabel 2,010 pada taraf signifikan 5%, dengan p-value 0,584 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perlu memperbaiki motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan analisis mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Glostar Indonesia 2," dapat disimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diterapkan di divisi tersebut termasuk dalam kriteria tinggi, keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung untuk lingkungan kerja adalah 0,378 dengan p-value 0,707, sedangkan untuk motivasi kerja, nilai t-hitung adalah 0,551 dengan p-value 0,584. Secara simultan, nilai F-hitung adalah 0,606 dengan p-value 0,550, menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai saran, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya sebesar 2,4%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 97,6% faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan skala yang lebih besar, baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaan, untuk mengkaji penerapan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiroso, Jajang dan Mulyanto, 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). European Journal of Business and Management. Vol.7, No.36, 2015
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Bandung: PT.Rekena Cipta Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, Dewi. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Jurnal Unair | Vol.4 No.3 2015-11
- Idrees, Zahra et, al. Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. American Journal of Business, Economics and Management 2015; 3(2): 55-58
- Imran, Rabia. 2012. How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. Middle-East Journal of Scientific Research. 11(10): 1344-1462
- Iskandar (2008). Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan 90 Kualitatif). Jakarta: GP Press Jakarta: Mandala Nasional Publishing
- Kiruja, et, al. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, Internal Journal of Advances in Management and Economics. July-Aug. 2013 | Vol. 2: Issue 4:73-82
- Lee, S.Y. and J.L. Brand, 2005. Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. Journal of Environmental Psychology, 25: 323-333
- Logahan, Jerry M., et al. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. Binus Business Review Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- Muhtadin. 2014. Motivasi dan Kepuasan Kerja Pendekatan Psikologi dan Islam.
- Murti, Harry., dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No.1, Februari 2013
- Noe, et, al. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Salemba Empat. Jakarta
- Priyono dan Marnis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher 91
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Robbin dan Coulter, 2010. Manajemen Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Robbins,S.P, 2006, Perilaku Organisasi,Edisi 10, Jakarta: PT. IndeksKelompok Gramedia
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksa
- Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti, 2016. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. Refika Aditama, Bandung
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, LijanPoltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siregar, Syofian (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriyatno, Heri., dan M. Djudin Mukzam. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KaryawanLPP 92 Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei 2018 Surabaya:UBHARA Manajemen Press
- Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Uma Sekaran. 2009. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo,. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya:CV. R.A.De.Rozarie
- Zulganef. 2008. Metode Pnelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.