



Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya

Aditya Okta Sirajida¹, Sulastris Irbayuni²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

¹adityasirajida@gmail.com, ²lastrimanajemen16@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

5 Maret 2023

Disetujui :

10 Maret 2023

Dipublikasikan :

25 Maret 2023

ABSTRAK

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya. Metode penelitian yang kami gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance is the level of employee work in achieving the requirements of a given job; in other words, performance is the result of employee work in terms of quality and quantity based on predetermined work standards. The importance of company performance is one of the factors in the progress of the company. Employee performance is critical because a decrease in the performance of both individuals and groups in a company can significantly impact a company, which will have an impact on achieving organizational goals. This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on the employee performance of PT Sarana Surya Sakti Surabaya. The research method we use is quantitative research methods. The population in this study amounted to 53 employees. Based on the study's results, the variable Work Environment affects the performance of PT Sarana Surya Sakti Surabaya employees. Work Motivation affects the performance of employees of PT Sarana Surya Sakti Surabaya.

Keywords: Work environment, Work motivation, Employee performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan di optimalkan untuk mewujudkan tujuan dan meningkatkan keberhasilan di dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan pada intinya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya yang penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan operasi perusahaan. Karyawan merupakan sebuah aset perusahaan yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Yusuf Palgunanto, Suparno & Achmad Dwityanto, 2010 : 67).

Menurut Mahsun (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan karyawan tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara karyawan dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya

METODE PENELITIAN

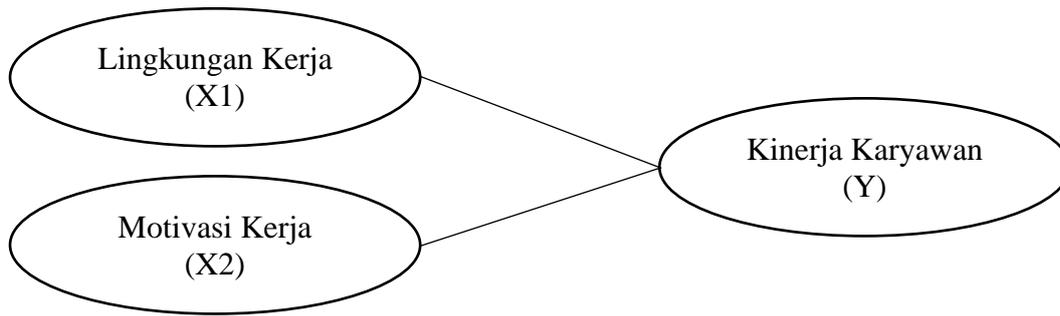
Metode penelitian yang kami gunakan adalah metode penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data mengenai suatu hal yang terjadi. Dalam untuk mendapatkan informasi dan data yang akurat, peneliti menggunakan cara menyebarkan kuisioner. Dimana data primer dan data sekunder sebagai teknik pengumpulan data penelitian kami. Data primer Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari para responden melalui pengisian kuisioner yang diberikan kepada responden, berkaitan dengan variabel penelitian. Dan data sekunder Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian dimana data tersebut merupakan data yang sudah jadi.

Kinerja karyawan sebagai (Y) merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2008:287).

Lingkungan kerja sebagai (X1) menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013: 97).

Motivasi kerja sebagai (X2) berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada PT. Sarana Surya Sakti Surabaya yang berjumlah 53 karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan teori dan kerangka konseptual yang dipaparkan diatas maka dihasilkan Suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Surya Sakti Surabaya.
H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Surya Sakti Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1. Frekuensi Hasil Jawab Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk aktivitas kerja (X1.1)	26	7	5	11	4	53
		49,1	13,2	9,4	20,8	7,5	
2	Hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis (X1.2)	21	16	2	8	6	53
		39,6	30,2	3,8	15,1	11,3	
3	Suasana kerja pada perusahaan produktif (X1.3)	10	24	5	7	7	53
		18,9	45,3	9,4	13,2	13,2	

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil pertama dari variabel lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk aktivitas kerja terbanyak pada skor (STS) sejumlah 26 responden atau sebesar 28.9%, berikutnya adalah skor (SS) sejumlah 11 responden atau 20,8%. Hasil responden sangat bervariasi, walaupun banyak yang memilih sangat tidak setuju atau tidak setuju namun juga banyak responden yang memilih setuju maupun sangat setuju.

Hasil kedua dari variabel lingkungan kerja yaitu hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis terbanyak memilih skor (STS) dengan jumlah 21 responden atau sebesar 39.6% dan skor (TS) sejumlah 16 responden atau sebesar 30,2%. Dari hasil responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa hubungan antar rekan terjalin harmonis. Hasil ketiga dari variabel lingkungan kerja yaitu suasana kerja pada perusahaan produktif terbanyak pada skor (TS) sejumlah 24 responden dengan persentase 45,3% dan skor (STS) sejumlah 10 dengan persentase 18.9%. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa suasana kerja pada perusahaan produktif. Melalui tabel diatas kesimpulan jawaban responden di dominasi oleh variabel X1.1 yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia di PT. Sarana Surya Sakti Surabaya sudah cukup memadai untuk melakukan aktivitas kerja.

Tabel 2. Frekuensi Hasil Jawab Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi pada pekerjaannya (X2.1)	22	16	3	8	4	53
		41,5	30,2	5,7	15,1	7,5	100%
2	Karyawanmendapatkan penghargaan yang setimpal sesuai dengan kinerja yang di hasilkan (X2.2)	16	23	1	9	4	53
		30,2	43,4	1,9	17	7,5	100%
3	Karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di dalam perusahaan (X2.3)	10	21	5	6	11	53
		18,9	39,6	9,4	11,3	20,8	100%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil pertama dari variabel motivasi kerja yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi pada pekerjaannya terbanyak pada skor (STS) sejumlah 22 dengan persentase 41,5% dan skor (TS) sejumlah 16 dengan persentase 30,2%, dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi. Hasil kedua dari variabel motivasi kerja yaitu karyawan mendapatkan penghargaan yang setimpal sesuai dengan kinerja yang dihasilkan terbanyak pada skor (TS) sejumlah 23 dengan persentase 43,4% dan skor (STS) sejumlah 16 dengan persentase 30,2%, dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa karyawan mendapatkan penghargaan yang setimpal sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Hasil ketiga dari variabel motivasi kerja yaitu karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di dalam perusahaan terbanyak pada skor (TS) sejumlah 21 dengan persentase 39,6% dan skor (STS) sejumlah 10 dengan persentase 18,9%, dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di dalam perusahaan. Melalui tabel diatas kesimpulan jawaban responden di dominasi oleh variabel X2.2 karyawan perhargaan yang setimpal sesuai kinerja yang di hasilkan di PT. Surya Sakti Surabaya

Tabel 3. Frekuensi Hasil Jawab Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Anda mampu memenuhi target produksi dari perusahaan (Y1.1)	26	11	6	4	6	53
		49,1	20,8	11,3	7,5	11,3	100%
2	Anda mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan rapi (Y1.2)	20	16	2	10	5	53
		37,7	30,2	3,8	18,9	9,4	100%
3	Anda mampu menyelesaikan target sesuai waktu yang di ditetapkan (Y1.3)	14	21	3	6	9	53
		26,4	39,6	5,7	11,3	17	100%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil pertama dari variabel kinerja karyawan yaitu karyawan mampu memenuhi target produksi dari perusahaan terbanyak pada skor (STS) sejumlah 26 dengan persentase 49,1% dan skor (TS) sejumlah 11 dengan persentase 20,8%, dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa karyawan mampu memenuhi target produksi dari perusahaan. Hasil kedua dari variabel kinerja karyawan yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan rapi terbanyak pada skor (STS) sejumlah 20 dengan persentase 37,7% dan skor (TS) sejumlah 16 dengan persentase 30,2%, dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan rapi.

Hasil ketiga dari variabel kinerja karyawan yaitu karyawan mampu menyelesaikan target sesuai waktu yang ditetapkan terbanyak pada skor (TS) sejumlah 21 dengan persentase 39,6% dan skor (STS) sejumlah 14 dengan persentase 26,4%, dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju. Melalui tabel diatas kesimpulan

jawaban responden di dominasi oleh variabel Y1.2 karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan rapi pada saat bekerja di PT. Sarana Surya Sakti Surabaya

Uji Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel eksogen dengan indikator reflektif antara lain variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengukur validitas indikator salah satunya dengan didasarkan pada output tabel outer Loading, yaitu dengan melihat besarnya nilai factor loadingnya, karena dalam pemodelan ini seluruh indikator menggunakan reflektif.

Uji Outer loadings

Tabel 4 Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,915811	0,915428	0,013124	0,013124	69,783397
X1.2 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,868730	0,868191	0,025917	0,025917	33,519621
X1.3 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,834841	0,829704	0,033903	0,033903	24,624637
X2.1 <- MOTIVASI KERJA (X2)	0,822532	0,821301	0,035787	0,035787	22,983823
X2.2 <- MOTIVASI KERJA (X2)	0,832855	0,824528	0,042202	0,042202	19,734936
X2.3 <- MOTIVASI KERJA (X2)	0,891748	0,892723	0,014127	0,014127	63,124988
Y1.1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,874880	0,870520	0,030950	0,030950	28,267709
Y1.2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,914700	0,912879	0,014456	0,014456	63,273587
Y1.3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,889908	0,887860	0,022100	0,022100	40,267378

Berdasarkan tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau validitasnya baik.

Uji Cross loading

Tabel 5. Cross Loading

INDIKATOR	KINERJA KARYAWAN (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X1)	MOTIVASI KERJA (X2)
X1.1	0,868176	0,915811	0,875051
X1.2	0,830787	0,868730	0,819236
X1.3	0,797550	0,834841	0,738408
X2.1	0,791951	0,775735	0,822532
X2.2	0,767896	0,741865	0,832855
X2.3	0,857370	0,847953	0,891748
Y1.1	0,874880	0,838088	0,824356
Y1.2	0,914700	0,858391	0,854358
Y1.3	0,889908	0,857106	0,865461

Dari hasil olah data cross loading diperoleh seluruh nilai loading faktor pada masing-masing indikator (yang diarsir) baik pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik.

Uji Inner Model

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel laten. Nilai R² menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat)

Tabel 6. R-square

	R Square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,938011
LINGKUNGAN KERJA (X1)	
MOTIVASI KERJA (X2)	

Nilai R² = 0,938011. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan varian sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja).

Uji Hipotesis

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya **dapat diterima**, dengan *path coefficients* 0,516965, dan nilai *T-statistic* 5,552537 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau **P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif)**. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya **dapat diterima**, dengan *path coefficients* 0,468983, dan nilai *T-statistic* 4,777037 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau **P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif)**.

Pembahasan

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Surya Sakti Surabaya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa baik buruknya lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Fakta di perusahaan, ternyata lingkungan kerja di PT. Sarana Surya Sakti Surabaya memiliki kondisi fisik yang belum tertata rapi dan kondisi ruangan yang memiliki ventilasi yang kurang sehingga karyawan tidak dapat bekerja maksimal yang mengakibatkan hasil produksi tidak tercapai secara maksimal oleh sebab itu perusahaan harus melakukan peningkatan terhadap fasilitas kerja untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa baik buruknya motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan, energi, dan antusiasme yang dibawa seorang karyawan ke pekerjaan mereka. Inilah yang memaksa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Motivasi sangat penting untuk kinerja karyawan karena

berdampak pada seberapa banyak usaha dan dedikasi yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kualitas output mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya, karena motivasi sangat penting untuk kinerja karyawan karena berdampak pada seberapa banyak usaha dan dedikasi yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Hardjito (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).
- Alex, Nitisemito. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gema pustaka, Jakarta.
- Cristina Magdalena. 2013. Pengaruh kepemimpinan, motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Persada Gas Semarang. Jurnal Mahasiswa Q.Man Vol.2.No.7.2013
- Dina Rahmawati dan Idham Afandi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus: operator welding 1 A, PT. XYZ Motor). Jurnal Optimasi Sistem Industri Vol. 13 No. 1. 2014
- Husein, Umar. 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Nela Pima Rahmawanti (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).
- Ni Putu Pradita Laksmiari (2019). Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.
- Nicko Permana Putra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Dokumen Karya ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Nugroho, Wisnu, Anthonius dan Edy Mulyantomo. 2012. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Volume 1 Nomor 5. Hal 66-77.
- Purwaningrum, Hastuti. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu administrasi Bisnis*. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-11.
- Reza Ananto. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro
- Ridwan Purnama (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarata : PT. Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Sugito, Hadi. 2005. Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM. Melalui <http://www.hadisugito.fadla.or.id>. Sunarto. 2005 *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta.
- Wulan, lucky. 2011. Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yanuar Priambodo H.P. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maju Jaya Logistic Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q.Man*. Vol. 2. No. 7, 2013.