



# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD PASAR JAYA DI SUNTER, JAKARTA UTARA

**Febri Onika<sup>1</sup>**  
[Febriionika25@gmail.com](mailto:Febriionika25@gmail.com)

**Ponco Priyantono, S.E., M.M.<sup>2</sup>**  
[ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id](mailto:ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id)

**Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik  
Kian Gie Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350.**

## ABSTRACT

*The quality of human resources (HR) is the most important element in supporting the progress of a country which is reviewed through the three dimensions contained therein, namely: the level of longevity / health, the level of education / knowledge, and the dimensions of decent living become the driving force for making human resources who have high quality performance. Another factor that can influence performance to be of high quality is through a well-created work environment in a company so that employees feel comfortable and safe to be productive in completing tasks and responsibilities. If the productivity of the employee's performance increases, it will have an impact on the level of employee motivation to excel so that through the achievement or achievement of the employee, it will have an indirect impact on the progress of the company. Therefore, this study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PD Pasar Jaya in Sunter, North Jakarta.*

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

## ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen terpenting dalam mendukung kemajuan suatu negara yang ditinjau melalui tiga dimensi yang terdapat di dalamnya, yaitu: tingkat umur panjang / kesehatan, tingkat pendidikan / pengetahuan, serta dimensi hidup layak menjadi pendorong untuk menjadikan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas tinggi. Faktor lain yang mampu memengaruhi kinerja agar berkualitas tinggi yaitu melalui lingkungan kerja yang tercipta dengan baik pada sebuah perusahaan sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan untuk produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Apabila produktivitas kinerja karyawan meningkat, maka berdampak pada tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi sehingga melalui prestasi atau pencapaian karyawan akan berdampak secara tidak langsung terhadap kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau sebagian hak cipta dari buku, artikel, jurnal, atau karya ilmiah, kecuali diperbolehkan dalam bentuk kutipan singkat dan dengan menyebutkan sumber aslinya.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## PENDAHULUAN

Di Indonesia salah satu persoalan yang sangat krusial dalam pembangunan nasional suatu negara adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pembangunan yang berlangsung tak hanya membangun fisik, melainkan dalam faktor peningkatan sumber daya manusia. Hal ini dapat ditinjau dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia.

Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa Indeks Pembangunan Manusia terbentuk melalui tiga indikator utama, diantaranya: angka harapan hidup saat lahir yang dinyatakan dengan indikator umur panjang, kemampuan atau pendidikan yang dinyatakan dengan indikator lamanya bersekolah, serta dimensi standar hidup layak. Oleh sebab itu, manfaat dari menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yaitu sebagai ukuran keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia serta dapat menentukan peringkat atau level pembangunan pada suatu negara atau daerah. (<https://bit.ly/BPS-indeks-pembangunan-manusia>).

Gambar 1

### Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia 2017-2020



Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia tahun 2017-2020 mengalami kenaikan di mana IPM tahun 2017 sejumlah 70.81 point, selanjutnya tahun 2018 mengalami kenaikan 0,8% sehingga mencapai 71.39 point. Berikutnya pada tahun ketiga tahun 2019 menyentuh angka 71.92 point, data terakhir di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1.4% atau sebesar 72.94 point. Dapat dilihat bahwa pertumbuhan indeks pembangunan di Indonesia selama 4 tahun mengalami kenaikan. Diukur dari penguatan dan perbaikan pada sisi kesehatan, pendidikan, serta standar hidup layak melalui lingkungan hidup penduduk / masyarakat merupakan indikator yang mampu memengaruhi pengembangan manusia dalam menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, dan mampu bersaing secara global. (<https://lokadata.id/data/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-2010-2020-1609317340>).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sri Mulyani bahwa kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan Negara ASEAN lainnya. Dapat dilihat melalui hasil tes membaca, tes matematika, dan sains di mana Negara Indonesia berada pada peringkat bawah dari negara tetangga, seperti: Malaysia, Thailand, Singapura, dan Vietnam. (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3780811/sri-mulyani-bicara-kualitas-sdm-ri-dibanding-negara-asean-lain>).

Penduduk atau masyarakat merupakan aset terpenting terhadap kemajuan suatu negara, oleh sebab itu maju dan berkembangnya suatu negara diukur berdasarkan tingkat kualitas penduduk di dalamnya, apakah mampu membawa pengaruh terhadap pertumbuhan demi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan jangka panjang perusahaan atau organisasi sehingga akhirnya berdampak pada kemajuan suatu negara.

Sumber daya manusia yang unggul harus memiliki kompetensi maupun kemampuan pada bidangnya dan ditambah memiliki sertifikasi yang bertujuan sebagai pelengkap sumber daya manusia dalam bersaing terhadap TKA dan perusahaan global. Biasanya perusahaan akan memanfaatkan keahlian potensi tersebut dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai visi misi perusahaan melalui salah satu faktornya, yaitu menciptakan lingkungan kerja secara sehat, aman dan nyaman sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia berjiwa professional, handal, dan produktif.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sutrisno dalam Kurniawan (2019) menyatakan bahwa tersedianya sarana dan prasarana yang memadai pada sebuah perusahaan mampu memengaruhi

karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta mengemban tanggung jawabnya. kerap kali lingkungan kerja di perusahaan sering timbul sebuah permasalahan, salah satunya adalah perusahaan yang kurang menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan menurun.

Selain lingkungan kerja, faktor terpenting yang harus dimiliki pada masing-masing karyawan adalah motivasi kerja sehingga melalui motivasi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dan mewujudkan cita-cita organisasi atau perusahaan. Menurut Malhupudin dan Purnamasari (2018:67) mengatakan bahwa motivasi adalah hal terpenting untuk memengaruhi dan memaksimalkan kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi kerja menurut Uhing (2019: 363) ialah upaya atau gairah yang mendorong pegawai agar terarah saat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Melalui pernyataan motivasi diatas, jika disimpulkan seorang atasan perlu mengetahui motif dan dasar motivasi seseorang ingin bekerja, dengan begitu atasan akan memahami dalam memberikan dukungan yang tepat pada setiap karyawan sehingga akan timbul motivasi dalam diri karyawan tersebut yang mampu menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi. Lalu karyawan akan lebih optimall dalam bekerja, serta mampu memberikan hasil akhir sesuai dengan yang didambakan perusahaan. Dasar motivasi yang terdapat pada setiap karyawan akan menciptakan kepuasan dan dorongan tersendiri bagi karyawan menjadi lebih produktif dan efektif yang berpengaruh kepada hasil dan pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara yang merupakan perusahaan daerah milik Pemda DKI Jakarta yang tugas pokoknya memberikan pelayanan publik di bidang pengelolaan kawasan pasar, membina penjual pasar, mendukung menjagal stabilitas harga dan mendistribusi barang dan jasa secara praktis.

Perusahaan milik Pemda DKI Jakarta yang bergerak dalam mengelolal kawasan pasar memerlukan Sumber Daya Manusia dengan memiliki potensi tinggi dan bertanggung jawab saat mengemban setiap *jobdesc*.

PD Pasar Jaya merupakan perusahaan pemerintah provinsi DKI Jakarta, seluruh biaya pembangunan serta perawatan Gedung PD Pasar Jaya yang di DKI Jakarta ditanggung oleh dana daerah yaitu Provinsi DKI Jakarta. Oleh sebab itu, seharusnya kantor pengelolaan PD Pasar Jaya pada setiap unit areanya pemerintah harus menciptakan lingkungan kerja yang mampu menunjang kinerja karyawan melalui fasilitas yang tersedia secara lengkap. Sehingga seluruh karyawan diharapkan mampu mengelola setiap unit pasar di DKI Jakarta agar lebih maju, dengan begitu akan berdampak terhadap pendapatan perekonomian DKI Jakarta semakin meningkat. Berikut adalah perkembangan jumlah pasar yang dikelola dan potensi PD Pasar Jaya di DKI Jakarta Tahun 2020.

**Tabel 1**  
**Tingkat Pertumbuhan Jumlah Pasar yang Dikelola dan Potensi PD Pasar Jaya di Provinsi DKI Jakarta (Unit), 2020.**

Kota Administrasi/ Municipality	Potensi Pasar/Market Potency			Jumlah/ Total
	Maju/Advance (1)	Tumbuh/Expand (2)	Berkembang/Developing (4)	
Jakarta Selatan	6	4	17	27
Jakarta Timur	4	9	21	34
Jakarta Pusat	3	6	37	46
Jakarta Barat	4	5	10	19
Jakarta Utara	0	5	20	25
<b>Jumlah/Total</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>105</b>	<b>151</b>

Sumber: [bps.go.id](https://bps.go.id)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah PD Pasar Jaya dengan potensi pasar yang maju sejumlah 17 pasar di DKI Jakarta, khususnya PD Pasar Jaya yang berada di daerah Jakarta Selatan terdapat sejumlah 6 pasar yang mengalami kemajuan. Lalu, jumlah PD Pasar Jaya dengan potensi sedang bertumbuh sejumlah 29 pasar, pasar yang sedang bertumbuh lebih banyak berada di daerah Jakarta Timur sejumlah 9 pasar. Selain itu, jumlah pengolahan PD Pasar Jaya dengan potensi berkembang sejumlah 105 dan berada di daerah Jakarta Pusat dengan memiliki jumlah pasar paling banyak sejumlah 37 pasar.

Berdasarkan hasil pra observasi sebelumnya melalui wawancara bersama dengan Manager Bagian HRD dan Pengembangan Usaha, ditemukan permasalahan terkait dengan keadaan lingkungan kerja yaitu

terdapat fasilitas yang belum memadai secara maksimal dalam menunjang pekerjaan karyawan agar lebih aman dan nyaman.

Lingkungan kerja termasuk gambaran perusahaan dalam menciptakan karyawan sedemikian rupa agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berikut hasil observasi yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

**Tabel 2**  
**Kondisi Lingkungan Kerja PD Pasar Jaya di Sunter.**

No	Keterangan	Permasalahan Yang Terjadi
1.	Tata letak ruang kerja	Tata letak ( <i>Layout</i> ) tidak tersusun rapi semua bagian dijadikan satu ruangan dan tidak adanya yang membatasi bagian satu dengan yang lainnya.
2.	warna cat ruangan	Terdapat beberapa ruangan catnya sudah mulai kusam, terkelupas, dan ada coretan di dinding sehingga perlu melakukan pengecatan ulang.
3.	Ruang gerak	Luas setiap ruangan terlalu sempit sehingga sulitnya karyawan dalam bergerak lebih leluasa dan nyaman.
4.	Tingkat kebisingan baik suara manusia, bunyi peralatan, dan kendaraan	Terdengar penjual dengan calon pembeli pada saat proses jual-beli, dan juga terdengar suara kendaraan.
5.	Sirkulasi udara dan jendela	Ventilasi yang kurang memadai dan jendela yang terlalu kecil sehingga sulit masuknya sinar matahari ke dalam.
6.	Kebersihan	Lingkungan dalam kantor yang kurang bersih dan kurang tersusun rapi.

Sumber : Ditemukan pada saat observasi ke lapangan.

Berdasarkan tabel 2 disimpulkan bahwa tata letak (*layout*) ruangan kerja belum tersusun dengan rapi seharusnya ruang kerja ada pembatas atau keterangan yang menandakan antar bagian satu dengan lainnya, selain itu permasalahan lainnya adalah kurangnya pencahayaan yang masuk pada ruang kerja membuat mata menjadi lelah dan mengakibatkan kerusakahan mata, apabila pintu kantor terbuka lama akan tercipta udara yang kurang sedap melalui bau ikan dan daging-daging yang dijual, selain bau juga terdengar kebisingan atas suara dari ramainya penjualan bahan makanan dan minuman yang sedang bertemu calon pembeli pada proses tawar-menawar harga sehingga mengganggu karyawan supaya lebih fokus.

Permasalahan berikutnya yang terjadi secara non fisik pada perusahaan ini adalah beberapa karyawan yang tidak menegur sapa pada saat bertemu di kantor, seolah-olah terjadi hubungan yang tidak baik diantara pegawai satu dengan lainnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mengakibatkan penurunan motivasi dan hasrat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang dipengaruhi melalui lingkungan kerja yang berpengaruh positif pada motivasi, selain itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI LIFEINSURANCE, Jakarta (Corry Yohana, 2017).

Selain lingkungan kerja ditemukan pula hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan PD Pasar Jaya melalui pemantauan dari sistem dan hasil dari *interview* dengan pihak internal perusahaan terkait penurunan kinerja karyawan adalah ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas, ketidaktepatan jam masuk kerja karyawan, dan kurangnya kerja sama antar karyawan PD Pasar Jaya yang pada akhirnya berdampak pada kualitas penyelesaian tugas-tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas dan observasi langsung ke lapangan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD PASAR JAYA DI SUNTER, JAKARTA UTARA”**.



### Batasan Masalah

Melalui pemaparan pada identifikasi masalah diatas dan agar penelitian dapat lebih efektif, efisien waktu, fokus, serta tepat sasaran pada saat melakukan penelitian maka peneliti membatasi variabel penelitian ini menjadi berikut:

1. Lingkungan kerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.
2. Motivasi kerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.
3. Kinerja seluruh karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara”.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan yang hendak peneliti ingin capai dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara ?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD Pasar jaya di Sunter, Jakarta Utara ?

### Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini kiranya mampu memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Akademis atau Institusi Pendidikan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi dan landasan penelitian terhadap siapapun yang ingin melakukan penelitian dengan judul dan objek yang serupa di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini kiranya dapat memberikan manfaat dan solusi yang baik sebagai bahan masukan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, selain itu untuk mengetahui tingkat motivasi kerja seluruh karyawan yang terdapat di dalamnya. Dengan demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sejahtera, serta memiliki hubungan kekeluargaan yang baik terhadap seluruh atasan dan karyawan yang terdapat pada PD Pasar Jaya di Sunter.

3. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan penulis dalam memahami konsep-konsep terkait lingkungan kerja, motivasi, serta sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori – teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan meninjau secara langsung keadaan faktanya di lapangan secara langsung.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu” Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.



Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

(1) **Kualitas Kerja**

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

(2) **Kuantitas Kerja**

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(3) **Pelaksanaan Tugas**

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

(4) **Tanggung Jawab**

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Schultz dalam Maryati (2021:23) menyatakan lingkungan kerja adalah “sebuah dimensi ruang dimana terjadi aktivitas kerja seorang pegawai yang dapat mempengaruhi psikis oleh karena setiap situasi yang dihadapinya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan meliputi, pekerjaan monoton, kelelahan serta kejenuhan dalam bekerja”. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) merupakan “suatu faktor-faktor di sekitar karyawan dimana memberi pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya”.

Sedarmayanti dalam Maryati (2021: 26) mengemukakan indikator lingkungan kinerja, diantaranya: *pencahayaann tempat kerja, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, hubungan sesama rekan kerja.*

### **Motivasi Kerja**

Faktor utama seorang karyawan selain kemampuan dan keahlian, yaitu motivasi. Melalui motivasi tinggi mampu mendorong seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya yang secara langsung akan berdampak pada kinerja yang akan dicapainya. Robbins dan Judge (2017: 127) mengatakan, motivasi ialah “sebuah rangkaian terkait ketekunan, kekuatan dan arah individu dalam menggapai tujuannya”. Motivasi menurut Afandi (2018: 23) ialah “dorongan dalam diri individu oleh sebab adanya inspirasi, atau tersemangati untuk dapat mencapai hasil yang berkualitas dan maksimal dengan usaha yang penuh rasa ikhlas, senang hati dan bersungguh-sungguh disetiap pekerjaan maupun kegiatannya”. Dalam buku manajemen kinerja Siagian dalam Poltak dan Sarton (2019: 583) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah “upaya dalam memberikan daya dorong kepada karyawan agar dapat meraih tujuan perusahaan melalui kontribusi yang maksimal dan tanggung jawab”.

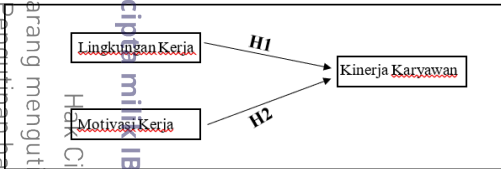
Indikator pembentuk motivasi kerja menurut Affandi (2018: 29), yaitu: balas jasa, keadaan lingkungan kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.



## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan kajian literasi serta penelitian terdahulu, tersusunlah kerangka pemikiran di bawah:

Gambar 2.2 |  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah 2021

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Raziq dalam Lestary dan Harmon (2017) mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kenyamanan dan keamanan lingkungan kerjanya. Sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Sejalan dengan Putra *et al.* (2021) mengatakan kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dengan positif oleh tempat kerja pada PT Budi Anugrah - Bersama.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Wibowo (2016: 322) memaparkan motivasi sangat diperlukan dalam bekerja, bagi seorang pekerja pasti selalu memerlukan motivasi yang diberikan dari perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja serta serangkaian proses perilaku manusia sehingga karyawan dapat terdorong, bergairah, dan energik dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan Natalia Susanto (2019) dalam penelitiannya, dimana ia menyimpulkan kinerja karyawan dalam divisi penjualan PT Rembaka mendapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian yaitu motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ialah karyawan yang berkerja di kantor PD Pasar Jaya Sunter, Jakarta Utara secara keseluruhan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD Pasar Jaya wilayah Sunter, Jakarta Utara. Metode sampel yang digunakan adalah *Non probability Sampling* dengan cara *Sampling Jenuh*.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupahasil jawaban 34 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan melalui Google Forms kepada responden dengan pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan, kerja motivasi, dan kinerja karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner.



### Teknik Analisis Data

Pada saat melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa program SPSS 25.0 untuk memudahkan proses pengujian data. Pengujian yang dilakukan adalah uji statistik deskriptif, skala likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda (Uji t dan Uji R<sup>2</sup>).

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Saptutyingsih dan Setyaningrum (2020:164) memaparkan bahwa Uji validitas dilakukan untuk mengukur suatu objek dan melihat keakuratan tes pengukuran saat mengukur objek yang akan diukur. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian validitas dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 responden yaitu seluruh karyawan PD Pasar Jaya di Sunter. Data dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Nilai R tabel diperoleh dengan menggunakan rumus  $n = (N-2) = (34 - 2) = 32$  dengan signifikansi 5% (0,05) sehingga r tabel diperoleh sebesar 0,338. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Fisik: Penerangan</b>				
1.	Saya merasa penerangan di tempat kerja sudah mendukung dalam melakukan pekerjaan.	0,801	0,338	Valid
<b>Temperatur / Suhu Udara</b>				
2.	Saya merasa nyaman dalam bekerja dikarenakan temperatur AC yang memberikan kesejukan dalam ruangan kerja.	0,767	0,338	Valid
<b>Sirkulasi Udara</b>				
3.	Saya merasa ventilasi di ruang saya bekerja berfungsi secara maksimal sehingga sirkulasi udara lancar dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0,821	0,338	Valid
<b>Kebisingan</b>				
4.	Saya tetap fokus dalam bekerja meskipun terdapat kebisingan suara dari dalam dan luar ruangan.	0,870	0,338	Valid
<b>Bau Tidak Sedap</b>				
5.	Saya merasa tidak terdapat bau yang tidak sedap di tempat kerja sehingga saya nyaman dan dapat fokus dalam melakukan pekerjaan.	0,552	0,338	Valid
<b>Tata Warna</b>				

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





6.	Saya merasa kualitas warna pada dinding ruangan terlihat cerah sehingga membuat saya semangat dalam bekerja.	0,786	0,338	Valid
<b>Dekorasi</b>				
7.	Saya merasa dekorasi di ruang kerja sudah sesuai dengan keindahan sehingga membuat saya semangat dalam bekerja.	0,756	0,338	Valid
<b>Musik</b>				
8.	Saya diijinkan memutar musik selama bekerja karena musik mampu mengembalikan <i>mood</i> dan semangat saya kembali bekerja.	0,578	0,338	Valid
<b>Keamanan</b>				
9.	Adanya jaminan keamanan dalam menggunakan peralatan dan jaminan terhadap barang-barang sehingga saya merasa aman dan nyaman dalam menjalankan aktivitas di kantor.	0,669	0,338	Valid
<b>Non Fisik: Hubungan Terhadap Atasan Maupun Sesama Rekan Kerja</b>				
10.	Saya selalu menjalin dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.	0,755	0,338	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga seluruh bulir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

NO	PERNYATAAN	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
<b>Balas Jasa</b>				
1.	Saya merasa senang atas kesesuaian upah yang diberikan sehingga saya termotivasi dalam bekerja.	0,735	0,338	Valid
<b>Keadaan Lingkungan Kerja</b>				
2.	Saya melihat adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mendukung seluruh aktivitas pekerjaan yang saya lakukan.	0,657	0,338	Valid
<b>Fasilitas Kerja</b>				
3.	Saya merasa fasilitas kerja, sarana dan prasarana dalam ruang kerja mendukung dalam penyelesaian pekerjaan saya.	0,857	0,338	Valid



Prestasi Kerja				
4.	Saya senang dengan prestasi pekerjaan saya karena dapat menyelesaikan pekerjaan di atas target yang ditentukan.	0,774	0,338	Valid
Pengakuan dari Atasan				
5.	Saya termotivasi dengan kalimat positif yang diucapkan atasan kepada saya dalam melakukan pekerjaan.	0,865	0,338	Valid
Pekerjaan itu Sendiri				
6.	Saya merasa fasilitas kerja, sarana dan prasarana dalam ruang kerja mendukung dalam penyelesaian pekerjaan saya.	0,779	0,338	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat seluruh pernyataan variabel motivasi kerja memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga seluruh bulir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kerja				
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan mencapai target sesuai dengan yang diperintahkan atasan.	0,758	0,338	Valid
Kuantitas Kerja				
2.	Saya dapat menghasilkan output/luaran pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,567	0,338	Valid
Pelaksanaan Tugas				
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara akurat dan tidak terdapat kesalahan.	0,789	0,338	Valid
Tanggung Jawab				
4.	Saya selalu bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang saya lakukan sehingga dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja organisasi	0,745	0,338	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



Berdasarkan Tabel 3.3, dapat dilihat seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh bulir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Validitas

Sugiyono (2019:268) mengatakan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian, serta konsistensi dari suatu variabel yang terdapat dalam kuesioner. Apabila nilai cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$ , maka dinyatakan reliabel atau terpercaya dan begitupun sebaliknya. Berikut adalah sajian hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha (r hitung)	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,909	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,871	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 terlihat seluruh variabel memiliki nilai *Croncach's Alpha* yang dihasilkan r hitung  $> r$  tabel (0,60), artinya variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak uji ini menggunakan teknik uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized residual</i>
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ , artinya data ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ , diartikan diantara masing-masing variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan Kerja	0,481	2,081
Motivasi Kerja	0,481	2,081

Sumber: Data diolah, 2022



Pada Tabel 6, terlihat nilai tolerance diantara kedua variabel bebas yaitu sebesar 0,481 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,081 < 10, maka ditarik simpulan bahwasannya variabel bebas penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2016:134) menyebutkan bahwa uji ini dilakukan guna menilai kemungkinan terjadinya varian yang tidak sama dari pengamatan residual satu dengan yang lain. Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Hasil
Lingkungan Kerja	0,892	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,453	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil bahwa nilai Sig variabel lingkungan kerja sebesar 0,892 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,453. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

**Analisis Regresi Berganda**

Dilakukan bertujuan untuk menilai kesimultanan pada dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat serta memberikan petunjuk terkait arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Di bawah ini merupakan hasil statistik persamaan regresi ganda sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda**

MODEL	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<b>B</b>
Konstanta (Constant)	13,283
Lingkungan Kerja	0,199
Motivasi Kerja	-0,175

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 yang merupakan hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,283 + 0,199 X1 - 0,175 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = motivasi kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,283 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 13,283.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,199 yang berarti setiap peningkatan motivasisebesar satu, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,199 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar -0,175 yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,175 dengan asumsi variabel lain konstan.

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa Uji parsial bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Apabila nilai nilai Sig. t < 0.05 maka dapat memberi pengaruh pada variabel terikat.

**Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T hasil	Signifikasi
Lingkungan Kerja	2,337	0,026
Motivasi Kerja	-1,486	0,147

Sumber: Data diolah, 2022

**Uji Hipotesis 1 (H1) Lingkungan kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.**

Variabel lingkungan kerja secara parsial menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.026 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki t hitung sebesar 2,337 lebih besar dari 2,036(t hitung> t tabel) maka dapat diperoleh bahwa hipotesis H0 di tolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

**Uji Hipotesis 2 (H2) Motivasi kerja Tidak Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.**

Variabel Motivasi secara parsial menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.147 lebih besar dari 0,05 dan memiliki t hitung sebesar -1,486 lebih kecil dari 2,036(t hitung> t tabel) maka dapat diperoleh bahwa hipotesis H0 di terima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

**b. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10 Hasil Uji R Square (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389a	.152	.097	1.89066

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,152 itu berarti bahwasannya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 15,2%, dan 84,8% sisanya disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji t yang dilakukan, bahwasanya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel ( $2,337 > 2,036$ ) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ). Sehingga diartikan bahwa lingkungan kerja dalam kantor PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara dapat tercipta dengan baik serta mampu memberikan kenyamanan dan keamanan pada seluruh karyawan yang bekerja di dalam kantor. Nitisemito (2014) dalam Burhannudi, Zainul, & Harlie (2019) menyatakan bahwa lingkungan merupakan sarana melakukan suatu pekerjaan, selain itu menjadi pusat informasi suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga lingkungan kerja yang baik memang harus terwujudkan baik melalui suasana kerja dan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan karyawan maka mereka akan merasa aman dan betah ketika menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai efisiensi yang tinggi. Sejalan itu, penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara langsung pada lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang dikelola dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui indikator-indikator sebagai berikut: tata warna, kebisingan, sirkulasi udara, temperatur, bau tidak sedap, dekorasi, musik, penerangan, keamanan, serta hubungan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja. Sebab dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi kinerja seorang karyawan menjadi lebih mudah pada saat menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan merasakan senang karena hubungan atasan dengan bawahan terjalin erat satu dengan lainnya.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel ( $-1,486 < 2,036$ ) dan memiliki signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,147 > 0,05$ ), artinya variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) berpendapat jika motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016:190) menyatakan bahwasanya semakin kuat motivasi karyawan dalam kerja karena adanya faktor dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka sangat dimungkinkan karyawan tersebut memiliki dorongan kerja yang kuat sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis data dan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara. Hal ini hipotesis H1, apabila lingkungan kerja yang tercipta dengan baik akan memengaruhi kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara secara maksimal dan lebih baik daripada sebelumnya.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara. Hal ini hipotesis H2 tidak terbukti.

**Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, makaterdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya:

1. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan terkait lingkungan kerja yang terdapat pada PD Pasar Jaya Sunter, Jakarta Utara melalui tingkat suhu udara di dalam ruangan kerja agar seluruh karyawan merasa nyaman dalam bekerja melalui temperatur AC yang dapat menghasilkan kesejukan, hal ini terbukti melalui rata-rata lingkungan kerja berdasarkan indikator tersebut yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya bahwa penyejuk ruangan perlu dikelola lebih baik lagi dengan penyesuaian temperatur yang membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik di dalam ruangan bekerja sehingga karyawan dapat merasakan hal yang sama yaitu rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan Afandi (2018: 69).

2. Saran bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui kesesuaian upah yang diberikan karena hal ini menjadi alasan utama karyawan atau seseorang tergerak, termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini terlihat berdasarkan rata-rata melalui pengisian kuesioner yang lebih rendah. Sutrisno (2017: 116) menyatakan bahwa motivasi kerja didapatkan melalui faktor internal yaitu dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal didapatkan dari luar diri karyawan salah satunya seperti sistem pemberian gaji yang layak dan adil sesuai dengan kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan untuk lebih produktif dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya lebih baik dari sebelumnya.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan dan mengembangkan penelitian dengan variabel-variabel berbeda selain lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini variabel tersebut mampu menghasilkan sebesar 15,2% informasi berkaitan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap penentu kinerja. Oleh sebab itu saran bagi peneliti selanjutnya agar lebih variatif dalam memilih dan menggunakan variabel untuk dijadikan penelitian berikutnya sehingga hasil yang diperoleh lebih luas dan mampu menambah banyak wawasan, edukasi, dan dapat memberikan informasi yang luas mengenai variabel-variabel tersebut. Selain itu, sebaiknya objek penelitian dilakukan di perusahaan yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi. Penulis berharap penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian ini serta dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang lebih bermanfaat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Affandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.

Antariksa, Yodhia. (2016). "Mengapa 92% Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi Dengan Pekerjaannya", diakses 16 November 2021, <https://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya-2/>

Arianto, Nurmin dan Hadi Kurniawan. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/viewFile/4869/3538>

Badan Pusat Statistik. (2019a). "Indeks Pembangunan Manusia", diakses 23 Oktober 2021, <https://bit.ly/BPS-indeks-pembangunan-manusia>

Badan Pusat Statistik. (2020). "Jumlah Pertumbuhan Pasar Yang Dikelola dan Potensi PD Pasar Jaya di DKI Jakarta (Unit)", diakses 23 Oktober 2021, <https://jakarta.bps.go.id/statictable/2021/08/20/261/jumlah-pasar-yang-dikelola-pd-pasar-jaya-menurut-kota-administrasi-dan-potensi-pasar-di-provinsi-dki-jakarta-unit-2020.html>

- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). *Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin. Vol. 8, No. 2.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusiaa* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (R. Wijayanti & G. Gania(eds). Edisi 12. Salemba Empat.
- Detik Finance. (2017). “Sri Mulyani Bicara Kualitas SDM RI Dibanding Negara Asean Lain”, diakses 11 November 2021, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5780811/sri-mulyani-bicara-kualitas-sdm-ri-dibanding-negara-asean-lain>
- Fazrin, Amelia. (2020). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/855/4/BAB%20III%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf>
- Heri. (2017). “10 Teknik Pengambilan Sampel dan Penjelasannya”, <https://salamadian.com/teknik-pengambilan-sampel-sampling/>
- Hermawan, Fajar Tri. (2020). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda (Studi Kasus Pada Konsumen Motor Honda di Komplek Graha Indah Bekasi)*, <http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf>
- Kurniawan, Zuki. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestary, Lyta dan Harmon. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero)*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Mahasiswa Politeknik Negeri Bandung. Vol. 3, No. 2, ISSN 2460 – 8211.
- Loka Data. (202). “Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia 2010-2020, diakses 04 November 2021, <https://lokadata.id/data/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-2010-2020-1609317340>
- Manua, Leon. (2019). “Teori Motivasi Abraham Maslow”, <https://www.studimanajemen.com/2019/02/teori-motivasi-abraham-maslow-hierarki.html>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2017). “Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002, diakses 25 November 2021, <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/2-KMK-No.-1405-ttg-Persyaratan-Kesehatan-Lingkungan-Kerja-Perkantoran-Dan-Industri.pdf>
- Nelu, Yohana Raineldis. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. [http://repository.usd.ac.id/32849/2/142214156\\_full.pdf](http://repository.usd.ac.id/32849/2/142214156_full.pdf)
- Nindi. “Metode Penelitian”, diakses 3 Desember 2021, [http://repositori.unsil.ac.id/613/6/10\\_Bab\\_III\\_baru%35B1%5D%20MICROSOP%20NINDI.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/613/6/10_Bab_III_baru%35B1%5D%20MICROSOP%20NINDI.pdf)
- Nurjaya, Nunu. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah Universitas Nasional Jakarta. Vol. 3, No. 1. <http://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361/340>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Pasar Jaya. “Sejarah Singkat Perusahaan”, diakses 17 November 2021, <http://pasarjaya.co.id/about/detail/Sejarah-Singkat-Perusahaan>
- Priansa, Donni Junni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian: Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Putra, Armansyah., Rizali Hadi., & Hairudinor. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan Mahasiswa Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Vol. 10, No. 1, ISSN 2541–1403.
- Rufiismada. (2012a). “Tabel Distribusi Nilai r dan t tabel”, diakses 23 Januari 2022, <https://rufiismada.files.wordpress.com/2012/10/tabel-r.pdf>
- Saptutyningsih, Endah dan Esty Setyaningrum. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan ke-1. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sofyan, Diana Khairani. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Vol. 2, No. 1, ISSN 2302-934X
- StudiEkonomi. (2020). “Indeks Pembangunan Manusia 2018-2019”, diakses 01 November 2021, <https://studiekonomi.com/ekonomi-indonesia/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-2018-2019/>
- Subyantoro, Arief dan Suwanto FX. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratetgi*. Yogyakarta: Andi.
- Susanto, Natalia. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Kristen Petra. Vol. 7, No. 1.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, Anggiat Parluhutan. (2018). *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis*. Vol. 4, No. 2, p-ISSN 2460-562X, <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/86-186-1-PB.pdf>
- White Pages Onlie. (2018), *Teori Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja*, [https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II\\_2018614MEN.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II_2018614MEN.pdf)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers.
- Widodo, Tutuk Wahyu. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP DR. Sardjito*. Vol. 1, No. 9. <https://media.neliti.com/media/publications/300124-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-lingkungan-k-6740ae4d.pdf>
- Wijaya, Agus. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*, [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8907/1/AGUS%20WIJAYA\\_Optimized.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8907/1/AGUS%20WIJAYA_Optimized.pdf)
- Yohana, Corry. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Vol. 5, No. 1, ISSN 2302–2663.

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin IBIKKG.  
Hal-hal yang dilarang ini berlaku untuk seluruhnya. Hal-hal yang diperbolehkan adalah untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.