



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi Di Jakarta

Frida Yuliantika¹, Anwar Musadad²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 15 Oktober 2024
Revised: 22 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

PT. Trinitas Mulia Abadi bergerak dalam bidang garmen atau tekstil merupakan perusahaan yang berkembang dan bergerak dalam bidang manufaktur. Pemasaran dan distribusi barang pada PT. Trinitas Mulia Abadi mencakup pakaian aerobic, pakaian senam dan juga pakaian renang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi di Jakarta, serta untuk menjawab rumusan masalah mengenai Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja. Adapun hasil penelitian pada PT. Trinitas Mulia Abadi diketahui Motivasi pada PT. Trinitas Mulia Abadi dinilai sudah baik, Lingkungan kerja juga sudah baik dan kinerja karyawan dinilai sudah baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi sebesar 0,667 atau sebesar 66,7%. Secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,302 atau sebesar 30,2%, sisanya sebesar 69,8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,514 atau sebesar 51,4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 48,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mendominasi adalah variabel lingkungan kerja.

Keywords: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

(*) Corresponding Author: 1910631020218@student.unsika.ac.id

How to Cite: Yuliantika, F., & Musadad, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi Di Jakarta. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14320752>.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, maupun ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan (Tenri Sayu Puspitaningsih Dipotatmodjo, 2021). Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang tumbuh secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Lestari, 2018). Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Kariyamin et al., 2020). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang

harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Manajemen et al., 2020). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Lestari, 2018). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Kasmir ialah Kemampuan (*Skill*), Motivasi, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Komitmen kerja, Loyalitas, dan Pengetahuan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pt. Trinitas Mulia Abadi didirikan pada tahun 2002, Pt. Trinitas Mulia Abadi merupakan perusahaan yang sedang berkembang, bergerak dibidang Garment / Tekstil. Pt. Trinitas Mulia Abadi mempunyai 4 anak Brand yaitu LEE VIERRA, NEOWAVE, LEE VIERRA KIDS & LEE VIERRA MODEST yang memasarkan produk Activewear dan Swimwear untuk Wanita, Pria & Anak². Untuk mendukung jalannya produk-produk yang ditawarkan oleh PT. Trinitas Mulia Abadi , maka diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia) yang merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengamatan dan observasi secara langsung yang dilakukan pada karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi, menghasilkan penilaian bahwa ternyata ada banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan ini bisa menjadi faktor yang berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Peneliti telah melakukan wawancara dengan 30 karyawan Pt. Trinitas Mulia Abadi pada 05 juni 2023, wawancara tersebut dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut saat bekerja di PT. Trinitas Mulia Abadi. Berikut merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap 30 orang karyawan yang bekerja di PT. Trinitas Mulia Abadi :

Berikut adalah beberapa rangkuman dari hasil wawancara yang diberikan oleh narasumber:

1. Perusahaan tidak memberikan pelatihan pengembangan skill kepada karyawan sehingga kemampuan serta pengetahuan karyawan tidak berkembang dengan baik.
2. Perusahaan tidak memberikan reward berupa insentif, sertifikat, atau kenaikan posisi terhadap karyawan yang berprestasi
3. Kurangnya ketatnya pantauan dari pihak atasan sehingga karyawan melakukan pekerjaan sesuka hati mereka.
4. Karyawan pun tidak dijatuhi sanksi apabila pekerjaannya tidak memenuhi target pada hari itu tetapi pekerja harus memenuhi target pada hari berikutnya yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi sangat rendah.
5. Lingkungan kerja pada Pt. Trinitas Mulia Abadi nyaman fasilitas kerja lengkap, akan tetapi kurangnya fasilitas seperti mess, mobil antar jemput, dan fasilitas penunjang

seperti kebutuhan pribadi untuk karyawan wanita tidak disediakan.

6. Komunikasi yang terjalin antar divisi, dan atasan kurang baik.

Berdasarkan hasil Pra-penelitian variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Trinitas Mulia abadi diketahui bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi di duga masih berada pada kriteria cenderung rendah karena terdapat beberapa indikator pernyataan yang mendapatkan skor perolehan tidak setuju dan cukup setuju.

METHODS

Penelitian ini dilakukan pada PT. Trinitas Mulia Abadi di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013: 11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan metode verifikatif menurut (Nazir,2011) beliau menyatakan bahwa Metode Verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sumber data primer didapatkan melalui wawancara dan kuisipner yang diberikan kepada karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi dan data sekunder yang digunakan yaitu Studi kepustakaan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 150 orang dengan sampel sebanyak 109 responden.

Kemudian hipotesis penelitian ini adalah :

H0 = Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H1 = Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

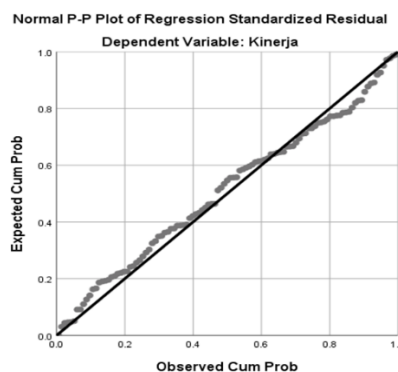
H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa pengujian dengan menggunakan bantuan *tools* SPSS 25. Dengan hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas P-plot

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar diatas, gambar kurva normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi normal dan data layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.129	2.234		.953	.343		
	Motivasi	.302	.076	.332	3.996	.000	.446	2.241
	Lingkungan Kerja	.514	.079	.543	6.534	.000	.446	2.241

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,945 artinya jika variabel Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) adalah 0, maka kinerja yang dihasilkan nilainya adalah 1,945 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,302 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Motivasi (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi sebesar 0,302 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,514 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi sebesar 0,514 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Hasil ini sesuai dengan penelitian Dolly V.P Sitanggang (2021) “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIANKANTOR PADA PT. AIR JERNIH PEKANBARU RIAU” yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan hasil uji regresi variabel Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji t Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	2.129	2.234		.953	.343		
	Motivasi	.302	.076	.332	3.996	.000	.446	2.241
	Lingkungan Kerja	.514	.079	.543	6.534	.000	.446	2.241
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2023

Hasil Hipotesis :

1. Hasil hipotesis pertama (pengaruh parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $>$ t tabel ($3,996 > 1,982$). Artinya bahwa terdapat pengaruh secara paraisal antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil hipotesis kedua (pengaruh parsial antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $>$ t tabel ($6,534 > 1,982$). Artinya bahwa terdapat pengaruh secara paraisal antara variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji f Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3135.277	2	1567.638	109.282	.000 ^b
	Residual	1520.562	106	14.345		
	Total	4655.839	108			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh 109,282 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,08 , maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung $109,282 >$ Ftabel 3,08, dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikan $<$ 0,05. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di PT. Trinitas Mulia Abadi, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis mengenai tanggapan responden dari masing-masing variabel, maka diperoleh kesimpulan deskriptif yang diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian secara analisis deskriptif dari variabel Motivasi (X1) pada PT. Trinitas Mulia Abadi dengan menggunakan 5 Indikator, menunjukkan bahwa Motivasi termasuk kedalam kategori setuju dengan mendapatkan total skor 4765 dan rata-rata sebesar 433 yang berarti berada pada rentang skala 370,6 – 457,8. Artinya menunjukkan bahwa pada PT. Trinitas Mulia Abadi karyawan mendapatkan Motivasi yang baik terutama pada indikator Kebutuhan Aktualisasi diri karena mendapatkan skor tertinggi sebesar 469, sedangkan indikator dengan nilai yang paling rendah adalah terdapat pada indikator Kebutuhan Fisiologis dengan skor nilai 405.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian secara analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Kerja (X2) pada PT. Trinitas Mulia Abadi dengan menggunakan 3 Indikator, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja termasuk kedalam kategori setuju karena dengan mendapatkan total skor 5192 dan rata-rata sebesar 432,66 yang berada pada rentang skala 370,6 – 457,8. Artinya menunjukkan bahwa pada PT. Trinitas Mulia Abadi karyawan mendapatkan Lingkungan Kerja yang baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara analisis deskriptif dari variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Trinitas Mulia Abadi dengan menggunakan 5 Indikator, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan termasuk kedalam kategori setuju karena dengan mendapatkan total skor 4245 dan rata-rata sebesar 424,5 yang berarti berada pada rentang skala 370,6 – 457,8. Artinya menunjukkan bahwa pada PT. Trinitas Mulia Abadi memiliki kinerja yang baik.

Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan, maka dapat disajikan pembahasan verifikatif sebagai berikut :

1. Pengaruh Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linear Berganda untuk menganalisis secara parsial pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,302 yang mana bernilai positif. Uji Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($3,996 > 1,982$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trinitas Mulia Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan Motivasi yang baik, maka akan tetap terjaga kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linear Berganda untuk menganalisis secara parsial pengaruh variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,514 atau dengan persentase sebesar 51,4%, yang mana bernilai positif. Uji Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($6,534 > 1,984$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. trinitas Mulia Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan difasilitasi lingkungan kerja yang baik, maka akan akan meningkatkan pula kinerja karyawan untuk perusahaan.

3. Pengaruh Simultan Motivasi (X1) dan lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menganalisis secara simultan pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), mendapatkan hasil dari nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai f hitung $> f$ tabel ($109,282 > 3,08$). Sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 109,282 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. trinitas Mulia Abadi. Uji F menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trinitas Mulia Abadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis tanggapan reponden mengenai Variabel Motivasi (X1) didapatkan hasil bahwa variabel motivasi mendapatkan skor rata-rata sebesar 433, dengan demikian Variabel Motivasi masuk kedalam Kriteria Setuju dengan rentang skala 370,6 – 457,8. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa Motivasi pada PT. Trinitas Mulia Abadi sudah berjalan dengan baik. Meskipun masih terdapat indikator yang pelaksanaannya belum maksimal dan mendapat skor rendah sebesar 405 yaitu pada pernyataan Perusahaan menyediakan fasilitas transportasi untuk karyawan yang berdomisili jauh dari perusahaan.
2. Analisis tanggapan reponden mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2) didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja mendapatkan skor 432,66 atau dibulatkan menjadi 433, dengan demikian variabel Lingkungan kerja masuk kedalam kriteria setuju dengan rentang skala 370,6 – 457,8. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja pada PT. Trinitas Mulia Abadi sudah nyaman dan baik. adapun pernyataana yang mendapat skor paling rendah yaitu pada pernyataan Warna dan dekorasi ruangan pada PT. Trinitas Mulia Abadi indah dan nyaman dipandang, pernyataan ini mendapat skor terendah sebesar 407 atau dapat diartikan indikator belum berjalan maksimal.
3. Analisis tanggapan reponden mengenai Variabel Kinerja (Y) didapatkan hasil bahwa variabel Kinerja mendapatkan skor 424,5 atau dibulatkan menjadi 425, dengan demikian Analisis tanggapan reponden mengenai Variabel Kinerja (Y) masuk kedalam Kriteria Setuju dengan rentang skala 370,6 - 457,8. Dapat diartikan bahwa kinerja pada PT. Trinitas Mulia Abadi sudah berjalan dengan baik. Adapun indikator yang masih belum maksimal dan mendapatkan perolehan skor paling rendah sebesar 391 yaitu pada pernyataan Kesalahan yang dilakukan rekan kerja saya sangat minim atau sedikit, artinya pada indikator tersebut masih belum maksimal.
4. Analisis secara parsial pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,302. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pada PT. Trinitas Mulia Abadi memiliki pengaruh sebesar 30,2% terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Trinitas Mulia Abadi.
5. Analisis secara parsial pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,514. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan pada PT. Trinitas Mulia Abadi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,514 atau dengan persentase sebesar 51,4% terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Trinitas Mulia Abadi
6. Analisis secara simultan pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil dari nilai signifikansi (sig)

0,00 < 0,05 serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (109,282 > 3,08). Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trinitas Mulia Abadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trinitas Mulia Abadi.

SARAN

1. Saran Bagi Lembaga

Adapun saran bagi lembaga adalah sebagai berikut :

- a. Secara keseluruhan Motivasi pada perusahaan sudah relatif baik, namun masih harus ditingkatkan kembali terkait indikator yang masih belum maksimal . Adapun saran yang diberikan peneliti pada PT. Trinitas Mulia Abadi ialah diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan salah satunya dengan memberikan pelatihan skill serta memberikan bimbingan secara terus menerus sampai karyawan memiliki kemampuan dalam memecahkan suatu masalah yang terjadi serta memberikan solusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dan juga agar indikator yang masih belum berjalan maksimal dapat berjalan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.
- b. Secara keseluruhan Lingkungan kerja pada perusahaan sudah relatif baik, namun masih harus ditingkatkan kembali terkait indikator yang masih belum maksimal. Adapun sarang yang diberikan peneliti yaitu perusahaan dapat mengganti warna atau dekorasi secara berkala agar karyawan tidak merasa jenuh, perusahaan dapat juga mengadakan acara seperti *family gathering* untuk karyawan agar karyawan tidak merasa jenuh dan dapat mempererat hubungan antar karyawan PT. trinitas Mulia Abadi.
- c. Kinerja karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi sudah baik secara keseluruhan, namun masih ada beberapa indikator yang belum maksimal. Adapun saran dari peneliti yaitu perusahaan harus memberikan pelatihan skill kembali kepada karyawannya agar jaryawan dapat memperbaiki kinerja mereka sehingga kesalahan yang mereka buat bisa sangat minim. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi untuk membuat karyawan terpacu berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang baik.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mencari tahu variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 66,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan meneliti tempat yang berbeda dengan menggunakan sampel yang lebih banyak agar mendapatkan hasil yang berbeda. Dan juga dengan menggunakan sumber terbaru agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, A. & N. (2011). Teori Metodologi Penelitian. *Teori Metodologi Penelitian*, 1–21.

- adha, Risky nur., Nurul qomariah., achmad hasan hafidzi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- ALAMSYAH, S. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) CABANG SUNGGUMINASA*. 1–14.
- Anggraeni, E. D. (2020). Pengaruh Advertising Dan Brand Ambassador Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Brand Image Pada Konsumen Produk Pembalut Charm Di Kota Depok. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 419–433. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.148>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Cahyanita, D. (2018). *Tinjauan Atas Prosedur Pembelian Peralatan Kantor Pada Pt Deltra Wijaya Konsultan*. 20–27.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas Dan Hormonal. *Universitas Diponegoro*, October, 14. <https://www.researchgate.net/publication/32860046>
- Fachrezi, H. (2019). Hakim fachrezi. *Journal Article*.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Kalika, C. V, & Di, I. (2013). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kawiana, i gede putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*.
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, V(1), 99–104.
- Manajemen, J., Nomor, V., Desember, J., Motivasi, P., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pada, K., Bangun, P. T., Persada, J., & Jakarta, D. I. (2020). *Value*. 15, 80–86.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nalendra, Aloysius Ranga Aditya, D. (2021). *Statistika seri dasar dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Penyusun, T. (2020). *Panduan Penyusunan Skripsi*.

- Raharjo, J. P. (2019). *Pengaruh Brand Image Terhadap Hotel Bandung*.
- Ramadhan, K. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 110, Issue 9).
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jss/article/view/948>
- Ruyatnasih, yaya; L. M. (2019). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi, dan Kasus*.
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis by Ali Sadikin, S.E., M.Si., Isra Misra, S.E., M.Si., Muhammad Sholeh Hudin (z-lib.org)*.
- Sarinadi, ni nengah. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus. *Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 15–28.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- sopiah, dan E. mamang sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Sugiyono. (2017b). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015. “*Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu.*” *Dalam*, 1(2), 47–71.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf
- Syafnidawaty. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN*. Universitas Raharja.
- Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoaatmodjo, A. W. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2723–8059), 49–55.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.