

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI TEGAL**

**Siti Maisaroh<sup>1</sup>, Ida Farida<sup>2</sup>, Hikmatul Maulidah<sup>3</sup>**

*1,2,3 Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama,*

Korespondensi email: Sitimaisaroh2419@gmail.com

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian operator linking. Dari populasi yang berjumlah 65 karyawan ditarik sampel yang digunakan dalam penelitian sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel yaitu 65 orang. Teknik analisis data adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (uji t dan uji F) dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,477 dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4,096 < 1,998$ ), motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,591 > 1,998$ ). Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,948 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.*

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

## **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRY TEGAL**

### **Abstract**

*This study was aimed to determine the work environment and work motivation on employee performance at PT. Tri Lestari Sandang Industry. The population in this study were employees of PT. Tri Lestari Sandang Industry. The research approach used in this research was quantitative. The population in this study were employees of linking operators. From a population of 65 employees, samples were taken which were used in the study as respondents. The sampling technique in this study used purposive sampling with a sample size of 65 people. The data analysis technique was quantitative using Quantitative Descriptive Statistical Analysis, Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test and Multicollinearity Test), Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (T Test and F Test ) and the Coefficient of Determination. The results showed that: the work environment had a partial effect on the performance of employees at PT. Tri Lestari Sandang Industry with a regression coefficient value of 0.477 and  $t_{count} < t_{table}$  ( $4,096 < 1,998$ ), work motivation partially affects the performance of employees of PT. Tri Lestari Sandang Industry with a regression coefficient value of 0.324 and  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,591 > 1,998$ ). Work environment and work motivation have a significant simultaneous or simultaneous effect on employee performance as indicated by the results of the F test, the F value of 14,948 is greater than  $F_{table}$  of 3.15 and the significance value of 0.000 is smaller than the alpha value of 0.05.*

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

## PENDAHULUAN

Dunia usaha sekarang ini memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hariandja (dalam jurnal Surjasuseno 2002, p. 194) <sup>[1]</sup> mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja.

PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal adalah sebuah perusahaan yang bertempat di Jalan Balamoa Desa Karangjati Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal. Berdiri pada 8 Februari 2013 yang dipimpin oleh Cecilliane Senjaya. PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal telah menjadi salah satu perusahaan tekstil yang bergerak di bidang pembuatan *sweater*. PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal telah bekerjasama dengan PT. LEETEX melalui sistem penjualan di ekspor bahan baku setengah jadi kemudian diproses menjadi pakaian jadi yang selanjutnya dikirim kepada PT. LEETEX agar menjadi sebuah *sweater* yang siap di ekspor.

PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan juga kinerja perusahaan. Fenomena yang terjadi

di perusahaan ini adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman bagi karyawan karena suhu panas, bau sampah dari pembuangan sampah pasar balamoa, air kran untuk berwudhu yang mengalir sedikit dan motivasi kerja yang rendah karena karyawan pabrik hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, bukan karena nyaman bekerja. Alasan dalam penelitian ini menggunakan sampel kelompok 20 dan 21 sejumlah 65 karyawan karena tempat kerja kelompok 20 dan 21 yang dekat dengan ventilasi udara sehingga bau sampah pasar balamoa mengakibatkan ketidaknyamanan terhadap karyawan, air kran wudhu yang mengalir sedikit dikarenakan kelompok 20 dan 21 mendapat jadwal istirahat paling akhir sehingga kapasitas air sedikit, hawa panas karena tempatnya berada dilantai 2 dengan atap menggunakan asbes sifatnya mudah menyerap panas, serta motivasi kerja seperti tekanan dari atasan yang terlalu menekan yang mengakibatkan hasil produksi menurun ditunjukkan dari hasil target. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Lestari Sandang Industri Tegal** “.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.
3. Untuk mengetahui manakah di antara lingkungan kerja dan motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis data yang yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini seperti penulis mengajukan pertanyaan berupa kuesioner kepada karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja

karyawan.

#### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini seperti penulis menganalisa dan mengolah data menggunakan bantuan dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri, Jalan Balamoa No. 45 Desa Karangjati Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung dari tanggal Maret sampai dengan Juni 2021.

### **Populasi dan sampel Penelitian**

#### **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015)<sup>[14]</sup>, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Lestari Sandang Industri Balamoa yang berjumlah 2008 orang.

#### **Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015)<sup>[14]</sup> adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling (*Nonprobability*

*sampling*) adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dimana kriteria purposive sampling adalah sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. Tri Lestari Sandang Industri.
2. Karyawan kelompok 20 dan 21 pada bagian operator linking. Kategori kelompok 20 dan 21 antara lain : 30 karyawan kelompok 20 dan 35 kelompok 21 operator linking.

Data yang dijadikan sampel sejumlah 65 sampel dari kelompok 20 dan 21 pada bagian operator linking.

### **Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber Data diperoleh yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Suliyanto (2005:131) <sup>[19]</sup> Data Primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data yang dikumpulkan dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan terstruktur, serta wawancara, pertanyaan terbuka dalam suatu kuesioner, dan/atau melalui pengamatan. Jenis data ini diperoleh dengan menggunakan alat bantu kuesioner kepada karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

2. Data Sekunder

Menurut Suliyanto (2005:132) <sup>[19]</sup> Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti melalui sumber penelitian terdahulu, internet, data-data yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan.

### **Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data mengenai variabel yang akan diteliti. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala Likert yang pada dasarnya mempunyai 5 alternatif jawaban, pada kuesioner ini dihilangkan jawaban netral (N) atau ragu-ragu (R), hal ini dimaksudkan agar responden tidak cenderung memilih jawaban ragu-ragu atau tidak pasti sehingga kemungkinan besar jawab responden dapat valid. Dari modifikasi alternatif jawaban tersebut, maka jawaban dari setiap item instrumen menjadi 4 alternatif jawaban dari sangat setuju sampai tidak setuju dengan dihilangkan jawaban netral (N) atau ragu-ragu (R).

Tabel 1 Skala Likert

<b>Pertanyaan</b>	
<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Statistik deskriptif

Deskripsi responden dianalisis menggunakan analisis statistika deskriptif dengan mencari nilai mean, modus, median, nilai maksimum dan minimum.

#### 2. Uji Instrument

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid. apabila nilai Sig.  $<$  0,05 maka variabel tersebut valid.

##### b. Uji Reabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $>$  0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $<$  0,60.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidak nya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau nilai  $z >$  Sig=0,05 maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

##### c. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Jika nilai VIF  $>$  10 maka terjadi multikolonieritas, dan jika nilai VIF  $<$  10 maka tidak terjadi multikolonieitas.

#### 4. Analisis regresi linier berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel tidak bebas (Y).

#### 5. Uji hipotesis

##### a. Uji T ( parsial )

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel terikat Kinerja karyawan terhadap variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.

##### b. Uji F ( simultan )

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara simultan tanda variabel *dependent* di lakukan dengan menggunakan uji  $F_{tes}$  yaitu

dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

#### 6. Koefisien determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lindependen terhadap variabel dependennya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependennya.

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,477 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,477 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,324 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Hasil Uji SPSS 22**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	t	Sig	F	sig	R <sup>2</sup>
1 (Constant)	4,095	1,170	,247	14,948	,000 <sup>b</sup>	,304
Lingkungan_Kerja	,477	4,096	,000			
Motivasi_kerja	,324	2,591	,012			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,095 + 0,477X_1 + 0,324X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,095 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0 satuan maka kinerja karyawan sebesar 4,095 satuan.

### Uji t , F dan Koefisien Determinasi

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri lestari Sandang Industri

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji t dalam tabel 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,096 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang

betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cynthia (2015)<sup>[8]</sup> dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Diamond Industries.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri lestari Sandang Industri

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji  $t$  dalam tabel 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,591 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,670 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,012 lebih kecil dari nilai  $alpha$  0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin tinggi pula. Motivasi kerja karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri dapat lebih dimaksimalkan lagi dengan diberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Apabila motivasi tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga mampu memberikan hasil yang baik kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ilham (2016)<sup>[6]</sup> dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri lestari Sandang Industri

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji  $F$  dalam tabel 2 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,948 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $alpha$  0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Daniel (2015)<sup>[1]</sup> dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial.
  - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. tri lestari sandang industri.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. tri lestari sandang industri.
2. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan.
  - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. tri lestari sandang industri.
3. Manakah dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang lebih berpengaruh.
  - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri. Hal ini ditunjukkan pada hasil Uji T.

### **Saran**

Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT. Tri lestari sandang industri, sehingga disarankan bagi PT. Tri lestari sandang industri untuk dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi seperti pengaturan suhu ruangan yang baik, penetralan bau disekitar pabrik, dan sebagainya.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan bagi PT. Tri lestari sandang industri dengan cara memberikan bimbingan, dorongan motivasi agar karyawan dapat bekerja keras lagi, apresiasi kepada setiap karyawan dalam bentuk apapun agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan menjaga hubungan sosial yang baik antara karyawan dengan atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini dengan cara dalam menambahkan variabel seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA selaku Ka.Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama. Ibu Ida Farida, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan penelitian ini. Ibu Hikmatul Maulidah, S.Pd, M. Ak, CAAT, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan hingga terselesaikannya penyusunan penelitian



ini. Direktur PT. Tri Lestari Sandang Industri beserta staff yang telah banyak memberikan bantuan, motivasi, dan pengalaman selama melakukan penelitian. Seluruh karyawan dan karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri yang telah memberikan bantuan selama melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Surjosuseno, Daniel. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. (On-line), Universitas Kristen Petra Surabaya, <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3613> di akses tanggal 28 Maret 2021.
- Aziz, M. Abdul. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. (On-line), Universitas Pancasakti Tegal. <http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/view/769> di akses tanggal 11 April 2021.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dkk. (2017). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bnlifeinsurance*. (On-line), Universitas Negeri Jakarta. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935> di akses tanggal 11 April 2021.
- Siahaan, Syalimono dan Syaiful Bahri. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. (On-line), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANE/GGIO/article/view/3402> di akses tanggal 11 April 2021.
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. (On-line), Universitas Brawijaya Malang, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531> di akses tanggal 28 Maret 2021.
- Nuryasin, Ilham dkk. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang)*. (On-line), Universitas Brawijaya Malang, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1628> di akses tanggal 28 Maret 2021.
- Farizki, Muchamad Ressa dan Aniek Wahyuati. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*. (On-line), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1488> di akses tanggal 11 April 2021.
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries*. (On-line), Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra, <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3376> di akses tanggal 28 Maret 2021.

- Permansari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang*. (On-line), Universitas Negeri Semarang. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/2493> di akses tanggal 11 April 2021.
- Paita, Sulistiawati dkk. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado*. (On-line), Universitas Sam Ratulangi Manado, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/view/9562> di akses tanggal 11 April 2021.
- Prakoso, Rayka Dantyo dkk. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)*. (On-line), Universitas Brawijaya Malang, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596> di akses tanggal 11 April 2021.
- Edasa, Defri dan Elsanra Eka Putra. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lpp-Rri Bukittinggi*. (On-line), Universitas Negeri Padang, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5385> di akses tanggal 11 April 2021.
- Adha, Risky Nur dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. (On-line), Universitas Muhammadiyah Jember, [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109) di akses tanggal 11 April 2021.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Karunia, Anita dkk.. (2019). *Praktikum statistika*. Politeknik Harapan Bersama.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Permanasari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang)*. (On-line), Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/17801/1/7311409020.pdf> diakses tanggal 3 Juni 2021.
- Kusuma, Arta ardi. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. (On-line), Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf> diakses tanggal 3 Juni 2021.
- Suliyanto. (2005). *Metode Riset Bosnis*. Yogyakarta: Andi.