



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2

Fitriah Yusuf

Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia

Metehsa Sembiring

Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia

Jeffrey H. Sinaulan

Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia

Alamat: Jl. TB Simatupang No.152 Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan 12530

fitriahyusuf20@gmail.com

Abstract. *Human resource management has become a determining role in operational systems in this modern era. The stronger the role of HRM, innovations in HRM managerial models always occur. This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance. This research uses an associative approach method to analyze the relationship between two or more variables, namely the influence of the work environment and work motivation on employee performance. The sample for this research is employees at PT. Indomarco Prismatama Bogor 2 branch has 54 employees. Data collection used questionnaires and interviews then continued with validity testing ending with hypothesis testing through regression coefficient analysis. Based on the research results, it was found that the work environment has a significant effect on the performance of PT employees. Indomarco Prismatama Bogor 2 Branch was 63.9% while the remaining 36.1% was due to other factors not included in this study (hypothesis 1 was proven). Work motivation has a significant effect on the performance of PT employees. Indomarco Prismatama Bogor Branch 2 amounted to 73.1%, while the remaining 26.9% was influenced by other variables not studied (hypothesis 2 was proven). From the test results of the influence of X1 and Indomarco Prismatama Bogor Branch 2 was 71.4% while the remaining 28.6% was due to other variables not studied (hypothesis 3 was proven).*

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

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia menjadi peran penentu dalam sistem operasional di era modern ini. Semakin kuatnya peran MSDM, selalu terjadi inovasi-inovasi terhadap model-model manajerial MSDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif untuk menganalisa hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Bogor 2 sebanyak 54 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara kemudian dilanjutkan dengan pengujian validitas diakhiri dengan pengujian hipotesis melalui analisis koefisien regresi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (hipotesis 1 terbukti). Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 sebesar 73,1%, sedangkan sisanya sebesar 26,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (hipotesis 2 terbukti). Dari hasil uji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dimana Adjusted R Square sebesar 0,714, berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% disebabkan variabel lain yang tidak diteliti (hipotesis 3 terbukti).

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

1. LATAR BELAKANG

Demi terwujudnya suatu kemajuan perusahaan atau organisasi agar tercapai untuk menjadi lebih baik seperti yang ditentukan, maka dari itu sebuah perusahaan harus memposisikan SDM dalam sudut pandangnya untuk menjalankan aktivitas perusahaan yang dijalankannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang sangat penting didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Supaya kegiatan manajemen berjalan dengan lancar dan baik, perusahaan harus mempunyai pekerja yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tinggi serta keinginan untuk menjalankan perusahaan sebaik mungkin sehingga karyawan kinerjanya semakin meningkat. Dalam pengertian sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi khususnya dibidang bisnis yang disebut organisasi. Usaha manusia bekerjasama secara sistematis, berencana dan terarah untuk beberapa tujuan. Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerja dalam organisasi, telah berlangsung perilaku manusia untuk mendayagunakan manusia dalam upaya mencapai suatu tujuan. Usaha tersebut dalam hal ini dinamakan Manajemen.

Sumber daya manusia (SDM) adalah Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi (**Sutrisno : 2017**). Memandang dari pentingnya Sumber daya manusia didalam organisasi untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu perusahaan harus diperhatikan pada kebutuhan hidup, keinginan yang ingin diraih, dan harapan yang ingin dicapai dari karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Adanya kesesuaian harapan yang diinginkan karyawan yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap organisasi. Karena itu pemimpin harus memikirkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun factor – factor lainnya dari karyawan itu sendiri. Sehingga pentingnya mengenali MSDM dalam setiap perusahaan agar semua karyawan mempunyai ciri sifat dan sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengelola suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan juga sangat berpengaruh, karena Manajemen sumber daya manusia itu merupakan bidang yang strategis dan organisai dalam sebuah. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengeloladan menjalankan orang secara efektif dan untuk itu sangat dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Banyak sekali pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya adanya yang melampirkan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan atau praktik yang

dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Selain itu faktor yang mendukung lingkungan kerja salah satunya yaitu kinerja karyawan. Salah satu yang memuaskan karyawan adalah lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja adalah kondisi didalam organisasi itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu, suara, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Pimpinan perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting didalam menentukan sebuah keberhasilan yang ingin dicapai. Salah satunya dengan cara mendapatkan support dari karyawan. Memperhatikan dari beberapa ahli bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kita bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang didukung produktivitasnya akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam suatu organisasi, indikator dari lingkungan kerja salah satunya yaitu hubungan antar karyawan, gaji yang layak, dan tunjangan yang diberikan.

Motivasi juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar individu yang bekerja di dalam perusahaan memiliki pengaruh yang positif bagi perusahaan, maka semua manajemen harus melakukan perencanaan tugas bersama, mulai dari perekrutan karyawan hingga pemeliharannya. Akan tetapi mengetahui cara perekrutan dan cara pemeliharaan sdm saja tidak cukup menjamin bahwa organisasi perusahaan akan mampu menjalankan programnya secara baik dan benar, tetapi perusahaan masih membutuhkan fungsi manajemen yang lainnya seperti pengarahan. Dan perusahaan diharuskan mencontohkan dan memberikan motivasi yang baik, namun sebaliknya, jika sebuah motivasi yang diberikan tidak optimal maka karyawan tidak semangat dalam bekerjanya ini bisa menyebabkan penurunan kinerjanya.

Pada umumnya kinerja juga diberikan batasan untuk mencapai keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas kewajibannya yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab masing – masing, untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika **(Prawirosentono,1999)**.

Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja.

PT. INDOMARCO PRISMATA CABANG BOGOR 2 dapat dikatakan sebagai salah satu perusahaan yang mempunyai Sumber daya alam (SDM) yang cukup banyak, dalam

mengatur suatu lingkungan kerja yang sehat, maka perusahaan membutuhkan sumber daya alam (SDM) yang kreatif dan baik.

2. METODE PENELITIAN

Seluruh rangkaian penelitian ini dilaksanakan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 bertempat di Jl. Kp. Nangewer No 227, Nangewer Mekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16912.

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2. Obyek penelitian yang dipakai adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 yang berjumlah 54 orang.

Bagian dan Jumlah Karyawan

No.	Bagian	Jumlah (orang)
1.	Development	23
2.	Human Resource	12
3.	Inventory Countrol	5
4.	General Affair	5
5.	Administrasi Area	2
6.	Location	2
7.	Electronic Data Processing (EDP)	5
Jumlah		54

Sumber : Data PT. Indomarco Prismatama

B. Sample

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (ketidaktelitian).

Dalam penelitian ini, N = 54 dan e = 10%,

Maka :

$$n = 54 (1 + 54.(10\%)^2)$$

$n = 35,01 \Rightarrow$ dibulatkan menjadi 35 orang.

Maka jumlah sampel dalam penelitian karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 yang terdiri dari 35 orang. Lalu mencari sampel dengan menggunakan teknik Proportionate Random Sampling. Populasi adalah karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 berjumlah 35 orang. Dengan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 10% diperoleh besar sampel adalah 35 orang.

3. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase
1	Laki-laki	25	71.4
2	Perempuan	10	28.6
Jumlah		35	100%

Sumber: Data kuisisioner yang telah diolah,2023

Dari hasil penelitian yang menjadi responden menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti pegawai laki-laki lebih dominan dengan pegawai perempuan, yaitu dengan presentase 71,4% untuk laki-laki dan 28,6% untuk perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel Responden Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	<25 tahun	10	28.6
2	25-30 tahun	14	40.0
3	31-40 tahun	6	17.1
4	>40 tahun	5	14.3
Jumlah		35	100%

Sumber: Data kuisisioner yang telah diolah, 2023

Profil responden berdasarkan usia terlihat pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja yaitu berusia 25-30 tahun dengan presentase 40% untuk lebih jelas dapat dilihat tabel diatas.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	11	31.4
2	D3	10	28.6
3	S1	12	34.3
4	S2	2	5.7
Jumlah		35	100%

Sumber: Data kuisioner yang telah diolah,2023

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti pada tingkat pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 12 dengan presentase 34,3%.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	1-5 tahun	8	22.9
2	6-9 tahun	17	48.6
3	10-12 tahun	8	22.9
4	>12 tahun	2	5.7
Jumlah		35	100%

Sumber: Data kuisioner yang telah diolah,2023

Dari hasil penelitian yang menjadi responden menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti masa kerjanya dimana pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja paling lama ada pada 6-9 tahun dengan jumlah 17 orang atau 48,6%.

5. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Tabel Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah responden	Presentase
1	Development	13	37.1
2	Human Resource	11	31.4
3	Inventory Countroll	3	8.6
4	General Affair	2	5.7
5	Administrasi Area	2	5.7
6	Location	1	2.9
7	Electronic Data Processing (EDP)	3	8.6
Jumlah		35	100%

Sumber: Data kuisioner yang telah diolah,2023

Dari hasil penelitian yang menjadi responden menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti berdasarkan jabatannya dimana sebagian besar berposisi sebagai Development dengan jumlah sebanyak 13 orang dengan presentase 37,1%.

B. Uji Normalitas

**Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas Variabel X1**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.34
	Std. Deviation	6.273
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.091
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Asymp Sig (2 Tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari *level of significant* (0,05) berarti data variabel X1 terdistribusi secara normal.

**Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas Variabel X2**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.89
	Std. Deviation	6.023
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.121
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

Asymp Sig (2 Tailed) sebesar 0,138 lebih besar dari *level of significant* (0,05) berarti data variabel X2 terdistribusi secara normal.

**Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas Variabel Y**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.86
	Std. Deviation	5.531
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.100
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Asymp Sig (2 Tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari *level of significant* (0,05) berarti data variabel Y terdistribusi secara normal.

C. Regresi Linear Berganda

Uji Normalitas

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.783	2.845		3.438	.002		
	X1	.007	.133	.008	.052	.959	.370	2.700
	X2	.779	.138	.849	5.632	.000	.370	2.700

a. Dependent Variable: Y

Hasil Persamaan nya sebagai berikut:

$$Y = 9,783 + 0,007X1 + 0,779X2$$

Di mana :

Y= Variabel Y

$$a = 9,783$$

Nilai konstanta yang berada pada kolom B *Unstandardized coefficients*

Jika $X1=0$ dan $X2=0$ maka $Y = 9,783$

$$b1 = 0,007$$

Jika nilai $X1$ naik 1% maka Y akan naik sebesar 0,007% dengan asumsi $X2$ konstan

$$b2 = 0,779$$

Jika nilai $X2$ naik 1% maka Y akan naik sebesar 0,779% dengan asumsi $X1$ konstan.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.783	2.845		3.438	.002		
	X1	.007	.133	.008	.052	.959	.370	2.700
	X2	.779	.138	.849	5.632	.000	.370	2.700

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis :

H_0 = Tidak ada pengaruh

H_a = Ada pengaruh

Uji signifikansi melalui uji t

Jika nilai t hitung $>$ t tabel , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai t hitung $<$ t tabel , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dengan db = 33 adalah 1,692

db = derajat kebebasan atau df = degree of freedom

Nilai db = 33 diperoleh dari n-2 karena ada dua variabel independen yaitu X1 dan X2.

n = 35

Jadi db = 35-2 = 33

Nilai t hitung X1 lebih kecil dari t tabel ($0,052 < 1,692$) dan nilai t hitung X2 lebih besar dari t tabel ($5,632 > 1,692$), artinya Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y sedangkan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

2. Uji f (Uji Serentak)

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.317	2	380.158	43.451	.000 ^b
	Residual	279.969	32	8.749		
	Total	1040.286	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh

Ha = Ada pengaruh

Uji signifikan melalui uji F

Jika nilai Fhitung > Ftabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika nilai Fhitung < Ftabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai Ftabel pada taraf signifikan 5% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 32 adalah 3,295

Nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($380,158 > 3,295$), artinya Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

4. EVALUASI DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Masalah

1. Lingkungan Kerja : Peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan kuisioner pernyataan ke 7 yaitu Pewarnaan cat dinding memberi suasana hati yang positif , dimana karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 merasakan bahwa Pewarnaan cat dinding tidak dapat memberi suasana hati yang positif dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja : Peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan kuisioner

pernyataan ke 1 yaitu Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan, dimana karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 menyatakan bahwa upah yang karyawan terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karena pekerjaan terlalu banyak tidak sesuai dengan upah yang diberikan.

3. Kinerja Karyawan : Peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan kuisioner pernyataan ke 3 yaitu Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, dimana karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 menyatakan bahwa Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai belum di utamakan dan belum mendapatkan perhatian dari pemimpin.

B. Pemecahan Masalah

1. Lingkungan Kerja : Untuk pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja maka diharapkan perusahaan melakukan pewarnaan ulang dinding ruangan kerja agar dapat menciptakan suasana hati yang positif (semangat) pada karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktifitas pekerjaannya.
2. Motivasi Kerja : Untuk pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, maka pimpinan perlu meninjau ulang besaran upah kerja yang selama ini telah di berikan kepada karyawan dan melakukan penyesuaian upah sesuai dengan tugas kerja dari setiap karyawan dalam perusahaan. Apabila ditemukan tugas atau pekerjaan karyawan yang tidak terlalu banyak atau berat maka untuk upah dari karyawan yang pekerjaannya banyak atau berat jangan disetarakan.
3. Kinerja Karyawan: Berdasarkan temuan masalah pada variabel kinerja, maka perusahaan harus memberikan perhatian khususnya terhadap kejujuran dan ketepatan kerja karyawannya dengan memberikan reward yang layak kepada karyawannya. Agar dapat memotivasi karyawan yang lain, jika melihat ada karyawan lain yang mendapatkan reward atau bonus atas kejujuran dan ketepatan dalam kerjanya.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang tertuang pada bab IV, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 sebesar 63,9% sedangkan untuk sisanya

sebesar 36,1% disebabkan hal lain yang tidak termasuk didalam penelitian (hipotesis 1 terbukti).

2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 sebesar 73,1%, sedangkan sisanya sebesar 26,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (hipotesis 2 terbukti).
3. Dari hasil uji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dimana Adjusted R Square sebesar 0,714, berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% disebabkan variabel lain yang tidak diteliti (hipotesis 3 terbukti).

SARAN

1. Dalam lingkungan kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2, pemimpin dan supervisornya agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan perusahaan melakukan pewarnaan ulang dinding ruangan kerja agar dapat menciptakan suasana hati yang positif (semangat) pada karyawan dalam bekerja.
2. Dalam motivasi kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2, pemimpin agar lebih memperhatikan dan perlu meninjau ulang besaran upah kerja yang selama ini telah di berikan kepada karyawan dan melakukan penyesuai upah sesuai dengan tugas kerja dari setiap karyawan dalam perusahaan.
3. Untuk menindak lanjuti penelitian ini sebaiknya perusahaan harus memberikan perhatian khususnya terhadap kejujuran dan ketepatan kerja karyawannya dengan memberikan reward yang layak kepada karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A. F., & Nugroho A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- A. J., Irfan, & S. M. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- A. M. (2013). *Uji Hipotesis Statistik*. Yogyakarta: Gapura Publishing.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- B. D. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jombang: www.guepedia.com.
- Dr. Rostini, S.E., M.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.

- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Dr. Hamzah B. Uno, M.Pd. (2021). *Teori Motivasi*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Dr. Jufrizen, SE, M.Si. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Redaksi.
- F. T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- F. T., P. W., T. Y., & Wati, A. Y. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish, CV Budi Utama.
- F. Y. (2013). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- I. R., L. S., & M. C. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasibullah.
- N. A. (1968). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU).
- Nurajio, Nasruddin, & H. P. (2020). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DeepPublish CV Budi Utama.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Putu Ade Andre Payadya, S.Pd., M.Pd, & Made Dharma Atmaja, S.Pd., M.Pd. (2020). *Implementasi Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- R. K., & B. Y. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: Kencana.
- Rochmat, A. P. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Supriyadi. S.Kom. MM. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Suyono. (2012). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Z. M. (2020). *Statistika Pendidikan*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Z. M. (2020). *Statistika Pendidikan*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.