

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FOUR CONTINENTAL TRADING JEMBER



Nanda Yuska Dwi Saputra (1310411193), Dr. Toni Herlambang, MM, Pawestri Winahyu, s. Psi, MM

Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

JL. Karimata 149, Kode Pos : 68121, Telp. (0331) 336728

Email : nandayuska5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Four Continental Trading Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 35 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi kerja, lingkungan kerja, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on the employees of PT. Four Continental Trading Jember. This study aims to analyze the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. In this study, data were collected using tools in the form of observation, interviews and questionnaires against 35 respondents with census techniques, which aim to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes the data instrument test (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multi-collinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination) . From the results of the analysis using regression it can be seen that the variables of work motivation, work environment, all have a positive effect on employee performance. T test results obtained from work motivation, work environment, all of which significantly influence employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, employee performance.

1.1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jaksoon, 2006).

Kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi pesaing memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang di harapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengolah sumber daya manusia yang memiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya yang penting bagi perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri

seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

No	Nama	Jabatan	Target	Realisasi	Persentase
1	Pras	Sales	748	568	76%
2	Cahyo	Sales	772	440	57%
3	Ruhan	Sales	652	521	80%
4	Fendi	Sales	395	248	63%
5	Rendra	Pengiriman	23	22	95%
6	Fendik	Pengiriman	28	21	75%
7	Ongky	Pengiriman	32	30	93%
8	Umar	Pengiriman	29	26	89%
9	Winaro	Pengiriman	18	14	77%
10	Erwin	Marketing Outlet	20	4	20%
11	Adi	Marketing Outlet	20	7	35%
12	Surya	Marketing Outlet	20	3	15%
13	Bambang	Marketing Outlet	20	14	70%
14	Jarto	Marketing Outlet	20	11	55%
15	Riksa	Admin Penjualan	2955	2845	96%
16	Lutfi	Admin Penjualan	2215	2110	95%
17	Fingky	Admin Penjualan	1897	1883	99%
18	Putri	Admin Penjualan	2125	2120	99%
19	Lili	Admin Penjualan	1570	1564	99%
20	Amir	Admin Gudang	5170	5120	99%
21	Yanto	Admin Gudang	3820	3740	97%
22	Heru	Admin	1367	1266	92%

2		Gudang			
2	Wasis	Satpam	24	24	100%
3					
2	Aqla	Satpam	24	24	100%
4					
2	Rizal	Satpam	24	24	100%
5					
2	Galang	Sales	250	244	97%
6		Canvas			
2	Suroso	Sales	250	210	84%
7		Canvas			
2	Turmu	Sales	250	187	74%
8	di	Canvas			
2	Yuda	Sales	250	195	78%
9		Canvas			
3	Jaki	Sales	250	176	70%
0		Canvas			
3	Indra	Sales	250	237	94%
1		Canvas			
3	Wibo	Sales	250	167	66%
2	wo	Canvas			
3	Sunar	Sales	250	144	57%
3		Canvas			
3	Abi	Sales	250	138	55%
4		Canvas			
3	Qutby	Sales	728	587	79%
5					

1.2 Rumusan Masalah

- Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

- Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan
- Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian diharapkan dapat memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung terhadap :

- Bagi peneliti
Sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini juga untuk

memperluas informasi serta menambah wawasan dan sebagai dasar perbandingan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi perusahaan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan PT Four Continental Trading untuk mengadakan evaluasi dalam mengambil keputusan, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Sebagai sumbangan pustaka yang dapat menjadi referensi bagi pembaca tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

Motivasi berasal dari kata latin ‘*movere*’ yang berarti ‘dorongan’ atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006).

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin ‘*movere*’ yang berarti ‘dorongan’ atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong

yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori dan fenomena yang dikemukakan pada peneliti sebelumnya, maka variabel-variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja. Kerangka konseptual merupakan kerangka pemikiran untuk memecahkan masalah pada penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini kerangka yang digunakan sebagai berikut :

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum diketahui kebenarannya dan bukti kebenaran.

Hipotesis ini diajukan untuk memberikan arah bagi peneliti. Adapun hipotesis yang dapat diajukan dari kerangka pikiran teoritis tersebut sebagai berikut :

Menurut Ridwan (2014) motivasi kerja terhadap kinerja merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut penelitiannya motivasi kerja mempunyai korelasi terhadap kinerja kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana jika lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat member kenyamanan karyawan saat bekerja akan mendorong kinerja yang baik bagi karyawan perusahaan tersebut, menurut Rusti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif yang tidak member kenyamanan saat bekerja membuat kurangnya kefokusannya pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2009) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian Eksplanatori (*Explanatory research*) yang bersifat mendasar dan bertujuan untuk mendapat keterangan, informasi dan data yang belum diketahui.

3.4 Jenis Data

- a. Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang diukur dan biasanya berupa angka-angka bilangan. dalam hal ini antara lain data tentang ukuran populasi dan sebagainya.
- b. Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data yang bukan berbentuk angka-angka atau bilangan tetapi berupa keterangan atau informasi serta keterampilan, aktivitas, sifat dan sebagainya. Dalam hal ini data kualitatif antara lain data-data mengenai sejarah perkembangan perusahaan dan data-data responden.

3.5 Populasi dan Sampel

Pengumpulan data dalam suatu penelitian dilakukan dengan jalan mencatat seluruh elemen menjadi objek penelitian, kumpulan dari seluruh elemen tersebut dinamakan populasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
2. Metode wawancara
3. Studi pustaka

3.7 Teknik pengukuran data

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2010). Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian ini adalah menggunakan skala likert.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa : "Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60". Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0.60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha \leq 0.60$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah modal regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

b. Uji Heterokedastisitas

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

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu

D. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu

E. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

3.9 Uji Asumsi Klasik

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah modal regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

e. Uji Heterokedastisitas

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

3.10 Analisis Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah ;

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah (Prayitno, 2010) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

$H_0 : b_i > 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

1) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

3) Pengambilan keputusan ;

a. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

c. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian

d. 4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Four Continental Trading

e. PT. Four Continental Trading Jember merupakan perusahaan yang berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dan di bawah pengawasan departemen perindustrian dengan SK Menteri Perindustrian No. 0271/reg/01/kanwil B.1/4.1/105-13/II/01.

2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

4.2.1 Diskripsi Statistik Responden

a. Data diperoleh dari kuisioner yang telah disebar ke karyawan PT. Four Continental Trading.

3 Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas.

N	Variabel	Koefisien Regresi
0		
1	Konstanta	1,566
2	Motivasi Kerja (X_1)	0,262
3	Lingkungan Kerja (X_2)	0,534

Tabel 4.13: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,566 + 0,415X_1 + 0,534 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = 1,566 menunjukkan besaran kinerja karyawan 1,566 satuan pada saat motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol.
- b. $\beta_1 = 0,415$ artinya meningkatnya motivasi kerja per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan apabila lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja konstan.
- b. $\beta_2 = 0,534$ artinya meningkatnya lingkungan kerja per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,143 satuan apabila motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga

mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja konstan.

- c. 5 Pengujian Hipotesis
- d. Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastisitas dan normalitas.
- e. Uji F
- f. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n - k$ (35-3) sama dengan 32 dan $df_1 = k - 1$ (3 - 1 = 2). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 32 kolom ke -2 yaitu 3,2945.

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (15,703) Nilai	F_{tabel} (3,2945) Taraf
2	signifikansi (0,000)	signifikansi (0,05)

Tabel 4.15: Hasil Uji F

Sumber: Lampiran 7 dan 8

Berdasar tabel 4.15 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,703 > 3,2945) maka motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak.

Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (ha diterima).

2. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n-k$ (35-3) sama dengan 32. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 32 yaitu 1,6939.

Tabel 4.16: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t_{hitung}	
1	Motivasi Kerja	0,001	3,829	Signifikan
2	Lingkungan Kerja	0,001	3,489	Signifikan

Sumber: Lampiran 7 dan 8

Dari tabel 4.16, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,829) > t_{tabel} (1,6939) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,489) > t_{tabel} (1,6939) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

4 Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik

1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Four Continental Trading Jember
 - a. Hendaknya PT. Four Continental Trading Jember dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
 - b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Four Continental Trading Jember terkait hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang dominan, sehingga saran yang meliputi:

- 1) Memperbaiki saluran udara di dalam ruangan kerja,
- 2) Penerangan diperbaiki,
- 3) Keamanan kendaraan terjamin dan
- 4) Menyediakan lahan parkir yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Maslow, Abraham H. 1943. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Cardoso Faustino (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Eliyanto. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kebumen*. Kebumen
- Griffin. (2003). *Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jhon Mullins.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mang Kunegara Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : IPB Press.
- Nitisemito. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Basu Swasta.
- P Siagian. (2002). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ridwan. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Index.
- Rusty. (2017). *Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang*. UNP
- Saydam. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sendarimayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R%D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2009). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Reta Pariwara.
- Umar. (1999). *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta: gramedia pustaka utama.
- Taylor F.W. (1990). *Manajemen, Jilid 1 Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.