

# MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. INDOSARI MANDIRI SIDOARJO

**Evianah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
e-mail: evianah@gmail.com

**Murika Ayu Hartanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
e-mail: murika@ymail.com

## **ABSTRACT**

*Work motivation and work environment are very important factors in determining employee performance in a company. This study aims to examine the effect of partially and simultaneously between work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Indosari Mandiri Sidoarjo. To answer the problems raised by researchers using multiple linear regression analysis tools. The results of the multiple linear regression test show that there is a partial and simultaneous influence between work motivation and work environment on the performance of the employees of PT. Indosari Mandiri Sidoarjo. The advice given to the company management to better pay attention to harmony with fellow employees of the production division by providing training within the company or outbound outside the company so that it is expected to create discipline and close relations between fellow employees who will later be expected to help to support the success of PT. Indosari Mandiri Sidoarjo in the future.*

**Keywords:** *work motivation; work environment; the performance*

## **ABSTRAK**

Motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo. Untuk menjawab permasalahan yang diajukan peneliti menggunakan alat analisa regresi linier berganda. Hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo. Adapun saran yang diberikan kepada pihak manajemen perusahaan agar lebih baik memperhatikan keharmonisan terhadap sesama karyawan divisi produksi dengan memberikan training didalam perusahaan atau outbond diluar perusahaan sehingga diharapkan dapat menciptakan kedisiplinan dan hubungan yang erat antar sesama karyawan yang nantinya diharapkan dapat membantu untuk menunjang keberhasilan PT. Indosari Mandiri Sidoarjo di masa depan.

**Kata kunci :** *motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas sehingga perlu adanya pengelolaan secara professional. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Karyawan dipandang sebagai faktor penggerak dan penentu keberhasilan sebuah perusahaan.

Era globalisasi juga memiliki dampak dalam dunia usaha, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidik. Sehingga mau tidak mau dengan adanya globalisasi maka dunia usaha dituntut untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Dalam hal ini keefektifan dan keefisienan sangat diperlukan perusahaan agar mampu untuk memiliki daya saing ataupun keunggulan yang tidak dimiliki oleh para pesaingnya, sehingga dalam persaingan yang ketat perusahaan akan mampu bertahan.

Motivasi memiliki pengaruh bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga perusahaan perlu memacu motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Selain motivasi, faktor yang berpengaruh dalam hal kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memiliki tata letak yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang bersih, tata warna ruangan, penerangan yang memadai), serta lingkungan non fisik (hubungan vertikal antar karyawan, hubungan horizontal antara karyawan dan pimpinan, suasana kerja). Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya.

PT. Indosari Mandiri adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri makanan ringan yang berdiri sejak tahun 2008 yang bertempat di kabupaten Sidoarjo. Pada bulan Juli 2017 terdapat pemutusan hubungan kerja kepada sejumlah karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo, hal ini diduga karna adanya penurunan kinerja pada divisi tersebut. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Karena untuk bisa menghadapi persaingan sesama perusahaan industri makanan ringan di Sidoarjo, PT. Indosari Mandiri perlu mendapatkan dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan memiliki loyalitas yang tinggi agar perusahaan mampu menghadapi persaingan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengangkat permasalahan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi kerja**

Manusia akan melakukan berbagai usaha agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi, namun hasil yang akan didapatkan belum tentu sesuai dengan apa yang ditargetkan apabila usaha yang dilakukan belum maksimal. Kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda, maka cara untuk mendapatkannya juga akan berbeda-beda. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan seseorang akan memiliki dorongan yang akan mendasari cara berprilakunya, dengan kata lain bahwa dalam diri seseorang memiliki kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan. Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam memotivasi karyawan perusahaan juga penting untuk memahami dan mengerti faktor apa sajakah yang akan mampu untuk mempengaruhi karyawan. Menurut Anyim dan Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua :

1. Faktor Moneter atau financial

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Gaji atau upah

Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu.

- b. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

- c. Insentif  
Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.
  - d. Insentif khusus individu  
Perusahaan dapat memberikan insentif khusus individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.
2. Faktor Non Moneter atau non financial  
Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :
- a. Status atau jabatan  
Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.
  - b. Apresiasi dan pengakuan  
Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.
  - c. Pendelegasian wewenang  
Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan bawahan tau bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.
  - d. Kondisi kerja  
Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.
  - e. Keamanan kerja  
Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

## Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2010).

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

### 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

### 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Moeheriono (2012:96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Seorang karyawan akan bekerja keras dalam pekerjaannya apabila ada faktor pendorong yang membuatnya semangat dalam mencapai target kinerjanya, salah satunya ialah motivasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam hal ini seorang manajer dalam perusahaan mampu untuk memberikan cara-cara yang dapat turut serta membantu dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Di dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang turut berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sebab dalam lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila dalam perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang memadai maka hal tersebut akan mampu menurunkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2014) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo yang berjumlah 62 orang. sampelnya adalah seluruh karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri yang berjumlah 62 orang dengan kriteria sebagai berikut :

1. Tercatat sebagai karyawan PT. Indosari Mandiri dalam divisi produksi.
2. Karyawan telah bekerja selama minimal 1 tahun.

Sedangkana untuk teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*, dimana teknik ini digunakan apabila pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu

pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi atau ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Notoadmoja : 2010).

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan akibat dari kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator variabel motivasi kerja yang dikembangkan oleh (Maslow, 2010), yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis  
Terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Kebutuhan akan rasa aman  
Antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c. Kebutuhan sosial  
Antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan.
- d. Kebutuhan akan penghargaan  
Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, factor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri  
Merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

### **Variabel Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2010).

Indikator dari lingkungan kerja yang dikembangkan dari pendapat Sunyoto (2012), yaitu:

1. Hubungan karyawan  
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Suasana kerja  
Suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir.
4. Keamanan  
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

### **Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari capaian kerja karyawan PT. Indosari Mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator dari variabel kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Mathis dan Jackson (2012) , yaitu:

1. Kuantitas  
Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketetapan waktu  
Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektifitas  
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada
5. Kehadiran  
Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan untuk menguji alat instrumen pertanyaan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	X1	0,000	Signifikan
2	X2	0,007	Signifikan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

### Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,808 > 2,000$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosari Mandiri Sidoarjo.

### Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 41,387 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Indosari Mandiri Sidoarjo.

### Hasil Pengujian Pengaruh Dominan

Pada regresi ini beta motivasi kerja sebesar  $0,516 > 0,316$  yang merupakan beta lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indosari Mandiri Sidoarjo dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indosari dengan kata lain hipotesis peneliti yang diajukan terbukti benar.

Dari hasil pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan terhadap 62 karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,589 dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indosari Mandiri Sidoarjo dapat diterima. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Perusahaan atau organisasi perlu untuk memberikan apa yang diharapkan karyawan guna membangun motivasi karyawannya. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang

diharapkan karyawan maka secara otomatis akan menimbulkan potensi untuk peningkatan kinerja dari karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terhadap variabel bebas Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat  $t_{hitung}$  sebesar 2,808 dan memiliki tingkat signifikansi 0,007 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dapat diterima. Lingkungan perlu diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi untuk mencegah hal-hal yang dapat berpotensi untuk menurunkan tingkat kinerja karyawan mengingat hampir separuh waktu karyawan berada dalam lingkungan perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz & Schultz (2010) Apabila lingkungan kerja didalam perusahaan menyenangkan maka kelelahan, kebosanan dan berbagai faktor yang menyebabkan kinerja menurun dapat diminimalisir. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

## SIMPULAN

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. Indosari Mandiri Sidoarjo dan berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat pengaruh secara positif yang dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat motivasi dari karyawan meningkat maka kinerja akan ikut meningkat, apabila tingkat motivasi kerja turun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan divisi produksi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo. Dari hasil pengujian juga diketahui tingkat signifikansi < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan divisi produksi PT.Indosari Mandiri Sidoarjo dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi para kerja serta tingkat kenyamanan lingkungan kerja didalam perusahaan.
3. Nilai koefisien determinasi berganda atau  $R_{square}$  yang didapatkan sebesar 0,584 atau 58,4% menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat sebesar nilai  $R_{square}$  tersebut antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan divisi PT. Indosari Mandiri Sidoarjo.
4. Hasil pengujian pengaruh dominan dapat diketahui dengan melihat *standardized coefficient beta* dengan kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja lebih berpengaruh secara dominan dibandingkan variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indosari Mandiri Sidoarjo. Mengingat akan pentingnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pihak perusahaan bisa lebih memperhatikan kebutuhan untuk karyawan divisi produksi seperti kebutuhan fisiologis berupa gaji ataupun bonus dikarenakan dengan meningkatnya pemenuhan kebutuhan bagi karyawan divisi produksi diharapkan kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat dan bisa lebih memberikan kontribusi yang terbaik untuk PT. Indosari Mandiri Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama,
- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. International Journal of Business Administration, 3(1), 31–40. <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>
- Ekaningsih. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)”. Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Terhadap Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta; Rajagrafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS