

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI FASHION & FORWEAR PT MITRA ADI PERKASA TBK AREA BANDUNG

Bagus Setyawan¹, Zulganev²

Universitas Widyatama Bandung

E-mail: bagus.setyawan@widyatama.ac.id, zulganev@widyatama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di Divisi Fashion & Footwear Pt Mitra Adi Perkasa Tbk Area Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang yang diambil dari seluruh jumlah populasi. Teknik sampling yang digunakan ini adalah sampel jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui software statistik SPSS Seri 26.0 New Version. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa secara simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,7% dan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FASHION & FORWEAR DIVISION OF PT MITRA ADI PERKASA TBK BANDUNG AREA

Bagus Setyawan¹, Zulganev²

Widyatama University, Bandung

E-mail: bagus.setyawan@widyatama.ac.id, zulganev@widyatama.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance. The research was conducted in the Fashion & Footwear Division of Pt Mitra Adi Perkasa Tbk Bandung Area. The research method used was a quantitative method with a sample size of 58 people taken from the entire population. The sampling technique used is a saturated sample or census. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS Series 26.0 New Version statistical software. This research was carried out by distributing questionnaires, interviews and observation as data collection techniques. The research results show that work motivation and work environment have a positive effect on employee performance in the Fashion and Footwear Division of PT Mitra Adi Perkasa simultaneously. The results of the analysis show that the influence of work motivation and work culture on employee performance is 27.7% and the remaining 72.3% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Di era modern seperti sekarang ini, banyak terjadi persaingan yang cukup ketat. Antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Agar bisa bersaing, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berperan aktif di setiap kegiatan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan di dalam perusahaan (Sukiyah et al. 2021). Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut (Hanafi, Almy, and Siregar 2018).

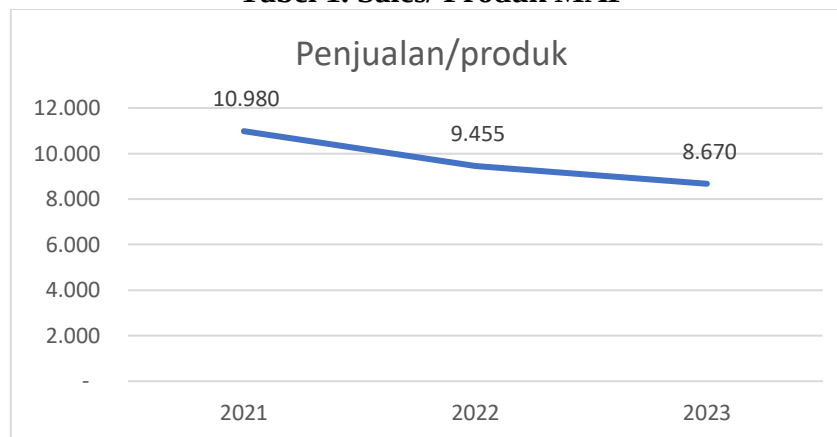
Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Isnain et al. 2022). Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Lusri and Siagian 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya (Manajemen, Bisnis, and Hasibuan 2021). Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary and Harmon 2017). Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja (Ahmad, Mappamiring, and Mustari 2022).

PT Mitra Adi Perkasa Tbk area Bandung adalah Divisi yang bergerak diindustri pakaian dan alas kaki yang terletak di Area Bandung. Dalam rangka mencapai visi dan misinya Divisi Fashion & Footwear PT Mitra Adi Perkasa Tbk area Bandung memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berada pada posisi perusahaan besar, tidak membuat PT Mitra Adi Perkasa Tbk Divisi Fashion & Footwear terlepas dari persaingan. Saat ini persaingan dunia fashion cukup kuat dengan maraknya brand fashion & Footwear di Bandung, dalam rangka meningkatkan kualitas dari produknya, maka PT Mitra Adi Perkasa Tbk Divisi Fashion & Footwear, persaingan yang cukup kuat membuat PT Mitra Adi Perkasa Tbk Divisi Fashion & Footwear sempat mengalami penurunan pencapaian sales, hal tersebut dapat dilihat dari penjualan tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Sales/ Produk MAP

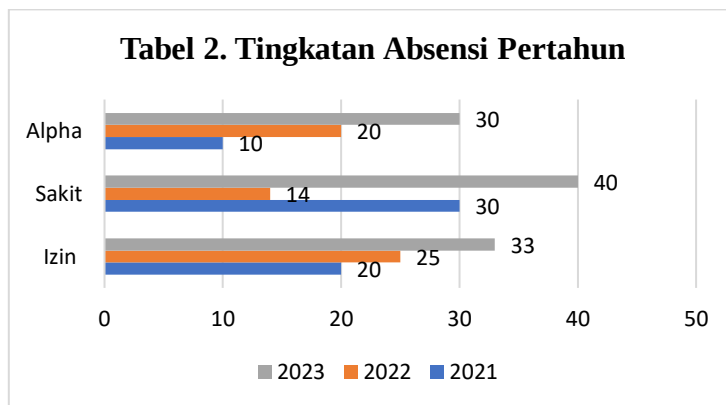


Sumber: data MAP diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa penjualan dari segi jumlah produk dari tahun 2021 ke tahun 2023 mengalami penurunan yang sangat signifikan, dimana pada tahun 2021 penjualan sebesar 10.980 menjadi sebesar 9.455 pada tahun 2022 dengan penurunan sebesar 1.525 produk atau sekitar 14% selanjutnya dari tahun 2022 produk yang terjual sebanyak 9.455 turun menjadi 8.670 dengan besar penurunan 785 produk atau 8%. Penjualan berdasarkan produk yang selalu mengalami penurunan menyebabkan kondisi perusahaan yang tidak stabil, termasuk yang paling utama adalah kondisi keuangan perusahaan.

PT Mitra Adi Perkasa Tbk area Bandung memiliki penawaran tersendiri untuk mensejahterakan para karyawannya, selain dengan adanya tunjangan Kesehatan dan keselamatan kerja, PT Mitra Adi Perkasa Tbk area Bandung juga memiliki tunjangan bonus atau insentif pada setiap produk yang mencapai jumlah target penjualan, atau pada setiap peningkatan sales setiap tahunnya, dengan adanya penurunan yang terjadi dari tahun 2021-2023 maka berdampak pada tunjangan insentif, karena ketika jumlah produk yang terjual turun akan mempengaruhi penurunan insentif yang diberikan.

Pengurangan insentif yang terjadi, berpengaruh pada kinerja karyawan dimana terjadinya absensi yang mengalami peningkatan dari tahun 2021-2023, berikut adalah datanya:



Sumber: data MAP diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat diketahui tingkat absensi per tahun karyawan baik yang izin, sakit, maupun alfa mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada keterangan alfa rata-rata tahun terakhir sebanyak 43 kali karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, hal tersebut menunjukkan turunnya kinerja karyawan terutama dalam hal kedisiplinan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan. Maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan harus membuat program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan serta mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seseorang dalam menjalankan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh antar kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Divisi Fashion & Footwear PT Mitra Adi Perkasa Tbk area Bandung.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono ⁽²⁰¹⁹⁾ menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif Guna mengkaji terkait (Malindir and Rahman 2023). Selanjutnya, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Divisi Fashion & Footwear PT Mitra Adi Perkasa Tbk area Bandung yang berjumlah 58 orang.

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; Kuesioner dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden dan Observasi dengan cara pengumpulan data spesifik yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari Uji reliabilitas, Uji validitas, Uji asumsi klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji hopotesis.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,980	6,597		1,664	0,102		
Motivasi Kerja	0,574	0,242	0,277	2,375	0,021	0,965	1,036
Lingkungan Kerja	0,474	0,139	0,399	3,416	0,001	0,965	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 10,980 + 0,574 X1 + 0,474 X2 + e$$

Interprestasi:

- a. Konstanta sebesar 10,980 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja maka Kinerja karyawan sebesar 10,980.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,574 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Motivasi kerja akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan.
- c. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,474 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,474 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,474 satuan.

Tabel 4. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.526 ^a	0,277	0,251	7,61891	0,277	10,540	2	55	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,526. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sedang. Nilai korelasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat pula meningkatkan Kinerja karyawan dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Pegawai. Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,277 atau 27,7%. Artinya besarnya pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 27,7% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 72.3% adalah pengaruh faktor lain.

**Tabel 5. Uji F Test
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1223,599	2	611,799	10,540	.000 ^b
Residual	3192,625	55	58,048		
Total	4416,224	57			

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $10.540 > 3,16$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan Soelehan dan Iswandi Sukarta atmadja (2019) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan cukup besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 6. Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	0,124	0,108	8,31310

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,352 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 10,8% [$K_d = (10.8) 2 \times 100\%$].

Tabel 7. Uji Parsial X1-Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	25,097	5,611		4,473	0,000
	Motivasi Kerja	0,728	0,259	0,352	2,811	0,007

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Motivasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2.811 > 2.00324$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,8%.

Motivasi kerja terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan (Hasibuan, 2019). Pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian terdahulu menurut D.R. Suparman, D. Jajang, S.H.G. Wahyudin (2023) Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333 (baik). Standar deviasi kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 54,9667 (baik). Diperoleh hasil persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$ dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi berkontribusi 63,7%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,0.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengaruh parsial pemberdayaan terhadap kinerja pegawai:

Tabel 8. Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	0,203	0,189	7,92841

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,450 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka besar pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 20.3% [$K_d = (0,203)^2 \times 100\%$].

Tabel 9. Uji Parsial X1-Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,916	5,308		3,940	0,000
Lingkungan Kerja	0,535	0,142	0,450	3,776	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $3.776 > 2.00324$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3%.

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat”. Menurut penelitian Aan Soelehan dan Iswandi Sukarta atmadja (2019) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga smp perintis, kecamatan pancoran mas kota depok, menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kesejahteraan akan berdampak pada Prestasi Kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring,

Nuryanti Mustari (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian seperti yang diutarakan diatas memiliki sejumlah implikasi penting terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa yaitu secara keseluruhan kondisi motivasi kerja dan Lingkungan kerja sudah baik, akan tetapi masih ada poin tertentu dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum berjalan sebagaimana mestinya, sehingga terlihat adanya penurunan kinerja. Solusi nya adalah meningkatkan kerja sama antar pegawai serta membuat standar pekerjaan.

Skor terendah dari variabel kinerja pegawai adalah karyawan tepat waktu dalam mengerjakan tugas, hal tersebut menunjukan bahwa karyawan masih kurang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga perlu adanya perhatian manajemen terkait waktu pekerjaan yang sesuai dengan standar, solusi yang dapat dilakukan adalah dengan evaluasi terhadap waktu yang diberikan atau mengenakan sanksi ketika sudah melewati batas tenggang waktu yang dilakukan berkali-kali.

Skor terendah dari motivasi kerja adalah Setiap prestasi yang diperoleh karyawan mendapat pengakuan dari atasan. Hal tersebut menjadi perhatian manajemen untuk dapat memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan terutama pihak atasannya secara langsung. Selain itu, lingkungan kerja memiliki nilai paling rendah pada Suhu udara dalam perusahaan aman bagi karyawan, hal tersebut menunjukan bahwa dari segi atmosphere kantor atau suhu ruangan masih membuat karyawan tidak nyaman sehingga perlu adanya evaluasi terkait sirkulasi udara kantor dengan menambah jendela atau AC.

Dari hasil penelitian, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa. Akan tetapi hal ini tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lainnya yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai di di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa.

Berkaitan dengan hasil tersebut, maka di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa harus melakukan identifikasi dan mencari solusi permasalahan untuk faktor lainnya sehingga masalah kinerja pegawai yang belum optimal di lingkungan di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa bisa teratasi.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 10,8% dan sisanya 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,3% dan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun variabel bebas yang paling dominan adalah Lingkungan kerja karena memiliki besar pengaruh 20,3% dibandingkan motivasi kerja yang hanya 10,8%. Motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai khususnya karyawan di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa memiliki kriteria yang baik. Sedangkan kinerja yang dirasakan oleh pegawai khususnya karyawan di Divisi Fashion dan Footwear PT Mitra Adi Perkasa memiliki kriteria yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3 (1): 287–98.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Creswell, John W., and J. David Creswell. 2018. *Mixed Methods Procedures. Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M Ethods Approaches*.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial*

- Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Hanafi, Andhi Sukma, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik* 2 (1): 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>.
- Isnain, Martina, Soelaiman Sukmalana, Dhea Perdana Coenraad, and Windi Matsuko Danasasmita. 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting and Management Journal* 2 (2): 138–46. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lestary, Lyta, and Harmon. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).” *Riset Bisnis & Investasi* 3 (2): 94–103.
- Lusri, Lidia, and Hotlan Siagian. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.” *Agora* 5 (1): 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>.
- Malindir, Gaston Otto, and Zainul Rahman. 2023. “Evaluation of Halal Tourism Development Strategy in West Nusa Tenggara Province (Study At Tourism Department).” *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja* 13 (1): 42–53. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v13i1.3126>.
- Manajemen, Jurnal, dan Bisnis, and Rahman Hasibuan. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Evolusi Dan Kontribusi.” *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis* 1 (3): 481–87. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>.
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12 (2): 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33>