



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) email: [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com)

---

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah Serta Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Pt. Sariguna Primatirta Tbk. Cikarang  
Jawa Barat**

Oleh:

Sofyan Wahyono\*)

Abd. Kodir Djaelani\*\*)

Budi Wahono\*\*)

Email: [sofyan.w77@gmail.com](mailto:sofyan.w77@gmail.com)

Universitas Islam Malang

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of simultan and partial work environment, wages and motivation on employee performance at PT. Sariguna Primatirta Tbk. The sample of this study were all employees, amounting to 75 respondents. Sampling using saturated sampling that is using all members of the population into the sample. The data collection method in this study used a questionnaire and documentation. Data analysis method used in this study is multiple linear regression.*

*The results of this study indicate that the work environment, wages and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, wages have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords : Work Environment, Wages and Motivation***

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Organisasi memiliki sejumlah faktor yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang terikat dan berdampak. Faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lain adalah sumber daya manusia (SDM). Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Menurut Notoatmodjo (2009: 161), “keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya”.

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menemukan karyawan yang dapat diandalkan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik membaik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, itu dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari peran karyawan, sehingga aturan Islam perlu mencakup semua aspek yang dibutuhkan orang dalam kehidupan mereka. Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan orang-orang di sekitar satu sama lain untuk saling melengkapi dan melengkapi dengan peran masing-masing dengan melindungi alam (lingkungan). menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Upah adalah hal terpenting dalam pekerjaan, karena tujuan pekerja adalah mendapatkan gaji yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan memberikan upah yang adil dan merata, itu akan mendorong dorongan kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih baik dan akan memastikan bahwa itu mempengaruhi pendapatan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Dengan kinerja yang baik dapat menunjang peningkatan produksi di PT Sariguna Primatirta Tbk Cikarang Jawa Barat secara konsisten.

Menurut Amirullah (2015:193) ”motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)”. menurut saya motivasi kerja adalah suatu kemampuan diri dalam mengembangkan potensi sehingga memberikan dampak kepada perusahaan atau sekitar, sedangkan menurut Anwar P.M dalam Ridhotullah, (2015:291), ”motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang profesional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pemaparan diatas maka kesimpulannya adalah setiap karyawan memiliki motif tertentu ketika masuk kedalam perusahaan, dengan begitu organisasi atau perusahaan dapat memanfaatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja secara professional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk Cikarang Jawa Barat”**.

### **Rumusan Masalah**

Bersadarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat diambil untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk ?
2. Apakah upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk ?

3. Apakah motivasi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk ?
4. Apakah lingkungan kerja, upah serta motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Upah secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Upah, serta Motivasi kerja secara simultan pada Kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta Tbk

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis  
Bagi pembaca untuk menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya
2. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai alat untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya
  - b. Bagi literature dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **Kajian Teoritis**

#### **Lingkungan Kerja**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai diungkapkan Winardi (2007:58) “lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik”. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan memiliki dampak positif pada karyawan dengan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan orang-orang tertinggi, manajer, pemegang saham dan mendukung fasilitas serta infrastruktur yang memadai di tempat kerja, sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

#### **Upah**

Upah merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang, yang diberikan industri (Robbin dan Coulter:2009:43). Terdapat kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas upah yang dibayarkan secara langsung.

Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri atas tunjangan natura, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Tujuan dari pemberian upah adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan upah karyawan, dan mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan.

### Motivasi Kerja

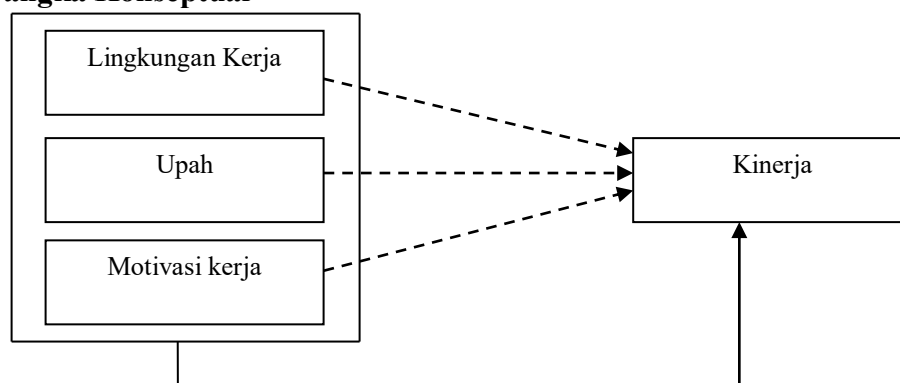
“Motivasi kerja merupakan dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu” (Robbins, 2013:15). Dorongan yang terdapat pada karyawan berguna untuk, menggerakkan karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan industri. Tujuan dari motivasi kerja adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menunjang kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang baik antar pekerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan partisipasi dari karyawan. Ada dua fungsi dari motivasi kerja yaitu mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang merupakan penggerak dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakan dan menetapkan arah tujuan yang ingin dicapai, sehingga motivasi kerja dapat memberikan arah dalam kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.

### Kinerja Karyawan

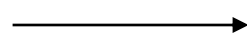
Secara umum kinerja adalah melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut H.Hadari Nawawi (2006:27) yang dimaksud dengan kinerja “hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental.

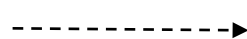
Kinerja menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2008:34) Kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### Kerangka Konseptual



Keterangan :

Simultan = 

Parsial = 

### **Hipotesis**

Dari kerangka konseptual di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. H4 : Lingkungan Kerja, Upah, serta Motivasi Kerja berpengaruh

### **Metodologi Penelitian**

#### **Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

Jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan hubungan antar variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Upah ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk Jl. Teuku Umar No 48 Cikarang Barat Bekasi Jawa Barat.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode sensus dimana semua karyawan dijadikan responden.

#### **Pengukuran dan Operasional Variabel**

##### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yaitu kehidupan substansial dari social, psikologi ataupun fisik yang berada pada suatu perusahaan yang berpengaruh langsung terhadap karyawan.

- a. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda
- b. Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dengan proses komunikasi antara atasan dengan bawahan
- c. Perusahaan tempat anda bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan
- d. Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik

##### **Upah**

Upah merupakan sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengganti dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- a. Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan
- b. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang telah saudara berikan



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) email: [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com)

---

- c. Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan
- d. Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan alasan mendasar bagi seorang karyawan untuk bekerja disuatu perusahaan tertentu.

- a. Saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi
- b. Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan
- c. Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan
- d. Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- a. Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan
- b. Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal
- c. Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan
- d. Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan

### **Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) menjelaskan bahwa, “Kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

## **Pembahasan Dan Simpulan**

### **Uji Validitas**

Dari ringkasan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh indikator item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel penelitian menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel sebesar 0,227 maka dapat disimpulkan bahwa semua data instrument dari penelitian ini adalah valid.

### **Uji Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa nilai *Cronbach's alpha* memiliki nilai  $>$  0.6 menjelaskan data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur terpercaya.

### **Uji Normalitas**

Dari hasil pengujian asumsi normalitas dapat diketahui bahwa uji normalitas mendapatkan *asympt sig. (2-tailed)* sebesar  $0.070 > 0.05$ , maka data yang digunakan dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil pengujian menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,090, nilai signifikansi variabel upah sebesar 0,145, dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,342. Dari seluruh variabel pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan mempunyai nilai  $VIF < 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,1$ , sehingga variabel bebas pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari interpretasi persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y$  = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat ialah kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk yang nilainya akan diprediksi oleh lingkungan kerja, upah dan motivasi.

$\alpha = 2.493$  adalah nilai konstanta, yang merupakan estimasi dari kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk. Apabila variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

$b_1$  = koefisien variabel lingkungan kerja positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin baik maka tingkat kinerja akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.

$b_2$  = koefisien variabel upah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika tingkat upah yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.

$b_3$  = koefisien variabel motivasi positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika motivasi di perusahaan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.

$e$  = merupakan nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena dimungkinkan adanya kemungkinan variabel lain

yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F (Simultan)**

Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, dengan begitu berdasarkan hasil tersebut, bahwa hipotesis yang di ajukan yaitu lingkungan kerja, upah, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Uji t (Parsial)**

Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial ialah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja  
H<sub>0</sub> menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H<sub>a</sub> menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig yang diperoleh  $0.035 < 0.05$  yang artinya H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>a</sub> diterima.
2. Upah  
H<sub>0</sub> menyebutkan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H<sub>a</sub> menyebutkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh  $0.001 < 0.05$  yang artinya H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>a</sub> diterima.
3. Motivasi  
H<sub>0</sub> menyebutkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H<sub>a</sub> menyebutkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh  $0.013 < 0.05$ . yang artinya H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>a</sub> diterima.

### **Pembaha Dan Implikasi**

#### **Pembahasan**

Dari hasil analisis data menyatakan bahwa temuan pada penelitian ini memberikan hasil bahwa di mana lingkungan kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.  
Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dari nilai sig yang diperoleh dan dibandingkan dengan nilai taraf sig. dari hal tersebut menunjukkan bahwa membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan



keadaan karyawan sehingga merasa nyaman, yang disertai dengan upah yang sesuai dan memberikan motivasi bagi setiap karyawan sesuai porsi yang dibutuhkan, maka potensi peningkatan kinerja akan semakin besar. Signifikansi di tunjukan karena item-item pada Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi yang memiliki penilaian baik dari karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat dari hasil penelitian yang sebelumnya yang menghubungkan Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya diteliti oleh Astuti (2015) yang berjudul Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan, Nuryasin (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM). Lingkungan kerja yang dengan karyawan tentu akan menjadi pemicu kemajuan dari perusahaan tentu juga harus diimbangi dengan upah yang sesuai dan juga motivasi yang sesuai porsinya sehingga performa dan hasil kerja karyawan menjadi meningkat dan lebih maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi lebih semangat lagi serta lebih nyaman dalam bekerja tentu hal ini akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Astuti (2015), Nuryasin (2016) yang hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa upah dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah diketahui karena kriteria dalam pengujian hipotesis telah terpenuhi melalui hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa upah harus diberikan sesuai dengan kinerja atau ketentuan perusahaan yang tentunya tidak menguntungkan salah satu pihak sehingga tidak ada yang merasa dirugikan dan tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan apabila pemberian upah dikelola dengan baik oleh pihak perusahaan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Astuti (2015) yang hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menimbulkan rasa semangat dalam melaksanakan pekerja tentu hal ini akan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan apabila dapat dikelola dengan baik.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Astuti (2015), Nuryasin (2016) dan Supriyanto (2018) yang hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan penelitian ini ialah hanya mengambil tiga variabel bebas yang di antaranya lingkungan kerja, upah dan motivasi, sedangkan yang sebenarnya masih banyak lagi variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan

#### **Kesimpulan Dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh lingkungan kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, upah dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.
3. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

##### **Saran**

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan.

Dari hasil penelitian ini semoga dapat menjadi salah satu referensi atau bahkan bisa dijadikan sebagai masukan keilmuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM).



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) email: [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com)

---

2. Bagi PT. Sariguna Primatirta Tbk.
  - 1) Kinerja: Perusahaan diharapkan lebih prosedur serta jadwal kerja karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
  - 2) Lingkungan kerja: Perusahaan diharapkan lebih penerangan yang sesuai kebutuhan karyawan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
  - 3) Upah: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian upah bagi setiap karyawan karena hal ini yang mendapat rata-rata skor paling rendah dari responden.
  - 4) Motivasi: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hubungan serta sosialisasi dari setiap karyawan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

#### **Daftar Pustaka**

Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Gafindo Persada.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.

Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ghozali Saydan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: University Press, Gajah Mada.

**Sofyan Wahyono\*** Adalah Alumni FEB UNISMA

**Abd. Kodir Djaelani\*\*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

**Budi Wahono\*\*\*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA