

EFEK LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JAPFA COMFEED MAKASSAR

Fanny Kesia Tondok¹, Syamsu Alam², Andi Nur Baumassepe³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

^{2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Email : fannytondok46@gmail.com, salam.feunhas@gmail.com, nur.baumassape.feunhas@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Japfa Comfeed. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai PT. Japfa Comfeed". Sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan teknik slovin. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, ujimultikolinearitas, uji koefisien korelasi dan determinasi, dan uji t. Keseluruhan metode analisis diolah menggunakan program SPSS versi 26.0 Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed .

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi, kinerja pegawai

Abstrack

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Japfa Comfeed. The variables used are work environment, work motivation, and employee performance. Methods of data collection through questionnaires distributed to employees of PT. Japfa Comfeed". The samples taken were 60 respondents with the slovin technique. The analytical method in this study uses descriptive quantitative analysis methods, classical assumption tests, normality tests, validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, multicollinearity tests, correlation and determination coefficient tests, and t tests. All analytical methods were processed using SPSS version 26.0 The results of this study can be concluded that the work environment has an effect but not significantly on employee performance while work motivation has a significant and dominant effect on employee performance at PT. Japfa Comfeed.

Keywords: work environment, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka menjaga kinerja pegawai, institusi perlu memiliki sistem penilaian kinerja yang adil, memberikan umpan balik secara teratur, memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, serta memberikan dukungan dalam pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, institusi dapat mencapai kesuksesan jangka panjang dan berkelanjutan melalui kinerja yang baik dari seluruh anggota timnya.

Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan serta memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk membuat karyawan merasa tidak aman dan menyulitkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi

aktivitas kerja pegawai dan membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi buruk.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, (2020) penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan berkinerja dengan maksimal. Ketika motivasi kerja tinggi, pegawai cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan berfokus dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam penelitian ini, diamati kondisi motivasi kerja bagi karyawan PT. Japfa sangat rendah karena kurangnya motivasi manajer dan kurangnya fasilitas yang memadai, yang mengurangi tujuan kerja staf. Kerjasama antar karyawan belum terjalin dengan baik, karena hubungan kerja antar karyawan hanya terjalin di lingkungan kerja. motivasi yang diperoleh PT Japfa adalah rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi, kurangnya dorongan kekuatan dan keinginan untuk membangun hubungan antar karyawan. Selain itu, menurut beberapa karyawan pada objek yang diteliti menganggap bahwa pimpinan perusahaan kurang mengakui dan mengapresiasi hasil kerja pegawai. Sehingga pegawai merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak diakui atau diapresiasi dengan baik oleh atasan. Pengakuan dan apresiasi merupakan cara efektif untuk memotivasi pegawai dan memberikan mereka rasa nilai atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed, dan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro dalam Sajuni, 2017). Berdasarkan data dari pihak divisi HRD PT Japfa Compeed Makassar didapatkan bahwa total karyawan tetap berjumlah 150. Sampel adalah bagian tertentu dari keseluruhan objek yang akan diteliti oleh peneliti. Pengambilan sampel dan jumlah sampel yang memadai akan dapat dipertanggung jawabkan bahwa sampel penelitian akan mewakili populasi yang diteliti oleh peneliti. (Basuki dalam Rijal, 2021).

Dalam hal mengambil sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. (Rijal, 2021) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$. adalah sebagai berikut:

Rumus:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir

Jadi, $n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$

$n = \frac{150}{2,5}$

= 60 Karyawan responden

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan tetap Objek berdasarkan jumlah perhitungan rumus *Slovin*.

Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menutupi kelemahan regresi linear sederhana ketika terdapat lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

b₀ : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

e : Standar Error

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak

sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 115) dalam Wijaya (2017).

Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $nk-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,005$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner maka di dapat jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	43	71.7	71.7	71.7
	Laki-laki	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

Tabel 4.1 Menggambarkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang ada pada PT. Anugrah Sukses Lestari (Grand Mall, Toserba) 17 responden dengan besar persen 28.3% sedangkan responden perempuan sebanyak 43 orang dengan besar persen 71.7%.

Karakteristik Reasponden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Anugrah Sukses Lestari (Grand Mall, Toserba) terhadap 60 responden yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja, seperti yang terlihat pada tabel.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	37	61.7	61.7	61.7
	4-5 Tahun	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

Menggambarkan bahwa paling banyak adalah responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 37 responden dengan besar persen (61.7%) dan masa kerja 4-5 tahun sebanyak 23 responden (38.3%).

Deskripsi Jawaban Responden

Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang di berikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai lingkungan kerja (X1) dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi jawaban responden variabel lingkungan kerja (X1)

Item	SS		S		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	20	33.3	34	56.7	5	8.3	1	1.7	60	3.22%
P2	28	46.7	29	48.3	2	3.3	1	1.7	60	3.40%
P3	13	21.7	42	70.0	4	6.7	1	1.7	60	3.12%
Total										3.24%

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

Setelah melihat deskripsi setiap item lingkungan kerja, tanggapan responden sebagaimana pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap lingkungan kerja. Artinya gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Japfa Comfeed dalam kategori sangat memuaskan.

Motivasi kerja (X2)

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang di berikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai motivasi kerja (X2) dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden motivasi kerja (X2)

Item	SS		S		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	30	50.0	27	45.0	2	3.3	1	1.7	60	3.43%
P2	26	43.3	32	53.3	1	1.7	1	1.7	60	3.38%
P3	29	48.3	28	46.7	2	3.3	1	1.7	60	3.42%
P4	29	48.3	30	50.0	-	-	1	1.7	60	3.45%
P5	25	41.7	31	51.7	3	5.0	1	1.7	60	3.33%

Item	SS		S		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P6	32	53.3	27	45.0	-	-	1	1.7	60	4.00%
P7	31	51.7	25	41.7	3	5.0	1	1.7	60	4.00%
P8	24	40.0	34	56.7	1	1.7	1	1.7	60	3.00%
Total										3.50%

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

Setelah melihat deskripsi setiap item motivasi kerja, tanggapan responden sebagaimana pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap motivasi kerja. Artinya motivasi kerja yang ada pada PT. Japfa Comfeed dalam kategori sangat memuaskan.

Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang di berikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai kinerja pegawai (Y) dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y)

Item	SS		S		TS		STS		Total Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	13	21.7	42	70.0	4	6.7	1	1.7	60	3.12%
P2	18	30.0	41	68.3	-	-	1	1.7	60	3.27%
P3	26	43.3	30	50.0	3	5	1	1.7	60	3.35%
P4	30	50.0	28	46.7	2	3.3	-	-	60	3.47%
P5	22	36.7	37	61.7	1	1.7	-	-	60	3.35%
P6	10	16.7	37	61.7	13	2.7	-	-	60	2.95%
P7	26	43.3	27	45	7	11.7	-	-	60	3.32%
Total										3.26%

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

Setelah melihat deskripsi setiap item kinerja karyawan tanggapan responden sebagaimana pada Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan yang ada pada PT. Japfa Comfeed dalam kategori sangat memuaskan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2020) Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel (X_1) dan variabel (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.832	2.308		5.993	.000
	Lingkungan Kerja	.008	.231	.005	.036	.972
	Motivasi Kerja	.326	.090	.491	3.616	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada pengujian dengan menggunakan signifikan 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji t **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.832	2.308		5.993	.000
	Lingkungan Kerja	.008	.231	.005	.036	.972
	Motivasi Kerja	.326	.090	.491	3.616	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS versi 26,0

- a. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung $5,993 >$ tabel $0,254$ dengan signifikan $0,972 <$ $0,05$ dari standar signifikan. Jadi, hipotesis (H1) tidak dapat di diterima.
- b. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung $3,616 >$ tabel $0,254$ dengan signifikan $0,01 <$ $0,05$ dari standar signifikan. Jadi, hipotesis (H2) terbukti diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Japfa Compeed Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,371$ yang lebih besar dari $0,05$, dan nilai t hitung sebesar $0,904$ yang lebih kecil dari $2,012$. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) berjudul 'Studi tentang Dampak Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. (Studi empiris di kantor lokal PT. Bima Palma Nugraha) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dijadikan dasar dalam kajian pustaka ini dengan teori Nitisemito bahwa lingkungan yang baik adalah lingkungan yang baik di mana karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, tetapi lingkungan yang tidak memuaskan membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu, serta tidak mendukung perolehan desain. Sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung menghasilkan kinerja yang optimal dan kerja yang baik bagi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Selain itu, menurut Shultz, K. S., & Wang, M. (2011), ada beberapa alasan yang timbul dalam hubungan yang tidak signifikan ini, diantaranya adalah (1) faktor individu yang ditunjukkan dari kemampuan, motivasi, kepribadian, dan minat dari individu tersebut. Jika seorang pegawai memiliki keterampilan atau motivasi yang rendah, lingkungan kerja yang baik mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerjanya secara signifikan. (2) Ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan artinya setiap individu memiliki preferensi, nilai-nilai, dan kebutuhan yang berbeda. Lingkungan kerja yang dianggap baik oleh satu pegawai mungkin tidak cocok atau sesuai dengan preferensi dan kebutuhan pegawai lainnya. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat bervariasi di antara individu-individu tersebut. (3) Masalah organisasional, terdapat beberapa masalah organisasional yang dapat menghambat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, kebijakan yang tidak konsisten, kurangnya dukungan dari manajemen, kurangnya kesempatan pengembangan, atau kurangnya sumber daya yang memadai dapat menghambat efek positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Ketidakjelasan harapan dan tujuan: Jika pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan dan tujuan kerja, lingkungan kerja yang baik mungkin tidak dapat memberikan arahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. (5) Gangguan dan tekanan eksternal: Faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti masalah pribadi, tekanan sosial, atau masalah ekonomi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan meskipun lingkungan kerja mereka mendukung.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karyawan pada PT. Japfa Comfeed. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,616 yang lebih besar dari 0,254.

Dari distribusi jawaban koresponden bisa di lihat bahwa salah satu indikator yang di amati dalam variabel ini adalah indikator ketekunan dengan pernyataan “Saya tekun dan loyal dalam bekerja” paling berpengaruh di lihat dari hasil yang menunjukkan tanggapan tertinggi dalam kategori sangat setuju.

Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito (2014), “Studi pada Karyawan Divisi Produksi PT.konsisten dengan hasil. Pada saat yang sama, itu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa dua variabel, motivasi kerja dan lingkungan kerja, memberikan kontribusi 66% terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori McClelland, yang mengklasifikasikan motivasi karyawan menjadi tiga metrik. Salah satunya adalah kebutuhan untuk berprestasi: berjuang untuk melampaui, memenuhi standar, berjuang untuk sukses. Dari penelitiannya tentang kebutuhan kinerja, McClelland menemukan bahwa yang membedakan orang yang berkinerja tinggi dengan orang lain adalah keinginan untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik.

Menurut Grant, A. M. (2012), Motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku pegawai dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan berusaha untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.

Beberapa cara di mana motivasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upaya: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan tingkat upaya yang lebih tinggi dalam tugas-tugas mereka. Mereka akan lebih berfokus, berdedikasi, dan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Kreativitas dan inovasi: Motivasi yang tinggi juga mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif. Mereka akan lebih terbuka terhadap ide-ide baru, mencoba pendekatan baru, dan menghasilkan solusi yang lebih baik untuk tantangan yang dihadapi.
3. Kualitas kerja: Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih memperhatikan kualitas pekerjaan mereka. Mereka akan berusaha untuk melakukan tugas dengan cermat, teliti, dan berfokus pada detail, sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.
4. Produktivitas: Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat produktivitas pegawai. Mereka akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, mengalokasikan waktu dengan baik, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.
5. Pencapaian tujuan: Motivasi yang tinggi memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Mereka akan bekerja keras, mengatasi rintangan, dan bertahan dalam menghadapi tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
6. Kepuasan kerja: Motivasi yang tinggi juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi dan berhasil

mencapai tujuan-tujuan mereka, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah H1 atau hipotesis pertama di tolak. Dengan kata lain lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). H2 atau hipotesis kedua di terima. Dengan kata lain motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Sebagai kontribusi pada PT.Japfa Comfeed maka penulis menyarankan agar lingkungan kerja, dan motivasi, terhadap kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi dalam bentuk penerapannya, karena pegawai akan lebih giat dan teratur dalam pekerjaannya diperusahaan, ketika meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja maka pegawai juga akan lebih nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dengan merasakan aktifitas diperusahaan seperti halnya berada di lingkungan keluarganya sendiri.

Untuk itu, Penting bagi organisasi dan manajemen untuk memahami faktor-faktor ini dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. Mendengarkan masalah dan kebutuhan pegawai, memberikan dukungan dan pengakuan yang tepat, serta menciptakan peluang pengembangan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara keseluruhan

Peneliti ini hanya mengukur variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Japfa Comfeed maka untuk menyempurnakan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel lain .

Keterbatasan penelitian ini adalah ruang lingkup variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai masih sangat terbatas, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan dan mengungkapkan variabel yang lebih luas untuk mengukur variabel kinerja pegawai khususnya di era teknologi seperti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018) "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiaganis*, 3(2), pp. 1–17.
- Alamsyah, S. (2017) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa*. Makassar.
- Chanderson, lewis dan Suprastha, N. (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), pp. 122–130.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education
- Dewi, S.K. dan Frianto, A. (2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Fauzi, I. (2021) "Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja," *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2).

- Fauziyyah, A. (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*. Palembang.
- Gardjito, A.H., Musadieg, M. al dan Nurtjahjono, G.E. (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Grant, A. M. (2012). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 55(2), 458-476.
- Hanafi Abdul, Z. (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Dimensi*, 7(2), pp. 406– 422.
- Hasibuan, S.M. dan Bahri, S. (2018) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80.
- Hendriko, R. (2019) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. Medan.
- Malau, W.C.J. (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara*. Medan.
- Prakoso, R.D., Ika, E.S.A. dan Ruhana (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).
- Putra, K.D.A. dan Nurcaya, I.N. (2019) “Pengaruh Layout Toko Dan Visual Merchandising Toko Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Supermarket Tiara Dewata Denpasar,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), pp. 2302–8912.
- Putri, R.T.N.S. (2021) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Berdikari Group Takalar*. Maros.
- Rahayu, T.O. (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019*. Madiun.
- Rijal, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Sukses Lestari (Grand Mall, Toserba)*. Maros

- Sajuni, Y.D.M. (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*. Yogyakarta.
- Setiawan, S.A. (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang)*. Salatiga.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179.
- Sodexo.co.id. (2019). Sodexo.co.id:<https://www.sodexo.co.id/dimensi-lingkungan-kerjayang-harus-diperhatikan-setiap-perusahaan>. Di akses pada tanggal 27 Mei 2022.
- Surjosuseno, D. (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic,” *Agora*, 3(2).
- Wijaya, A. (2017) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*. Makassar.
- Wulan, C.W. (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)*. Kutai