

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIFETIME DESIGN (ARSITEKTUR) JAKARTA SELATAN

Adela Dwi Citra¹, Abdul Azis²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* citraadela5@gmail.com¹, dosen02241@unpam.ac.id²

Abstract. The aim of this study is to investigate the impact of motivation and working environment on employee performance at PT. Lifetime Design (Architecture), both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with a sample size of 61 respondents. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis, t-test and f-test. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between training and performance. The simple linear regression equation is $Y = 15.753 + 0.685 X_1$. The correlation value is 0.463 (very strong). The coefficient of determination is 46.3%. The th value ($7.126 > 1.678$) is significant at $0.000 < 0.05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. This can be seen from the simple linear regression equation $Y = 12.315 + 0.748 X_2$. The correlation coefficient is 0.548. The coefficient of determination is 54.8%. The t-value is $8.458 > 1.678$, with a significance of $0.000 < 0.05$. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. This can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 10.077 + 0.257 X_1 + 0.540 X_2$, with a correlation value of 0.790 (very strong). The coefficient of determination is 57.6%, the F-ratio is $39.429 > 3.195$, and the level of significance is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lifetime Design (Arsitektur), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Pelatihan dan Prestasi Kerja. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,753 + 0,685 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,463 (Sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% Nilai thitung ($7,126 > 1,678$), dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regrasi linier sederhana $Y = 12,315 + 0,748 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,548. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,8%, Nilai thitung $8,458 > t_{table} 1,678$, dengan signifikan $0,000 < 0,005$. Secara simultan Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 10,077 + 0,257 X_1 + 0,540 X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,790 (Sangat Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,6%, Nilai Fhitung $39,429 > 3,195$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi atau lembaga, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi.

Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Masalah-masalah yang timbul dari sebuah organisasi pada umumnya adalah dalam ruang lingkup pengelolaan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 1. 1
Data Pra Survei Motivasi Karyawan PT. Lifetime Design

No	Indikator	Pertanyaan Pra-Survei	N	Jawaban		%	
				Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kebutuhan Fisiologis	Apakah gaji dan fasilitas yang Anda terima dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari Anda?	20	11	9	55%	45%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Apakah Anda merasa aman dan terlindungi selama bekerja di perusahaan ini?	20	13	7	65%	35%
3	Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki	Apakah Anda merasa diterima dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan ini?	20	13	7	65%	35%
4	Kebutuhan Penghargaan atau Harga Diri	Apakah Anda merasa hasil kerja dan kontribusi Anda mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang layak dari perusahaan?	20	12	8	60%	40%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Apakah pekerjaan yang Anda lakukan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri Anda?	20	6	14	30%	70%

Sumber: Data motivasi PT. Lifetime Design

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Motivasi Karyawan PT. Lifetime Design, dapat dijelaskan bahwa indikator dengan persentase jawaban "Ya" tertinggi adalah Kebutuhan Rasa Aman dan Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki, masing-masing memperoleh persentase sebesar 65% (13 responden). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa aman selama bekerja serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja telah mampu memberikan rasa nyaman dan menciptakan interaksi sosial yang positif, sehingga dapat mendukung motivasi kerja karyawan.

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Lifetime Design

No	Lingkungan kerja	Unit	Jenis kerusakan			Jumlah Kerusakan	
			Ringan	Sedang	Parah	Jml	%
1	AC	12	4	1	-	5	41,7%
2	Lampu	74	10	5	4	19	25,7%
3	Meja	72	1	-	-	1	1,4%
4	Kursi	72	1	3	-	4	5,6%
5	Ventilasi	15	-			-	-

Sumber : Data motivasi PT. Lifetime Design

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat kerusakan tertinggi terdapat pada fasilitas AC dengan persentase sebesar 41,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian unit AC mengalami kerusakan sehingga dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, terutama karena suhu ruangan menjadi kurang stabil. Selain itu, lampu memiliki tingkat kerusakan sebesar 25,7%, yang menandakan masih terdapat beberapa lampu yang tidak berfungsi dengan baik sehingga pencahayaan di area kerja menjadi kurang optimal.

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lifetime Design Solusi

No	Unsur Penilaian	Skor Target	Penilaian Pertahun			Rata-Rata	Ket
			2023	2024	2025		
1	Kualitas	100%	82	84	88	84,6%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas	100%	81	82	84	82,3%	Tidak Tercapai
3	Tanggung Jawab	100%	72	71	81	74,6%	Tidak Tercapai
4	Pelaksanaan Tugas	100%	74	78	82	78%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Penilaian Kinerja PT. Lifetime Design Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lifetime Design Solusi, penilaian dengan rata-rata tertinggi adalah Kualitas, yaitu sebesar 84,6%. Nilai ini diperoleh dari pencapaian tahun 2023 sebesar 82%, tahun 2024 sebesar 84%, dan tahun 2025 sebesar 88%. Meskipun mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hasil tersebut masih belum mencapai target perusahaan. Tingginya nilai kualitas menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menghasilkan pekerjaan yang cukup baik dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan yang menyebabkan target maksimal belum dapat dicapai, seperti kesalahan kerja yang masih terjadi atau belum optimalnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020), manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat.

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2021: 6) “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara

umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

1. Pengertian Motivasi

Menurut Noor dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan Menurut Munandar dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono dalam (Mamesah et al., 2022:32) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Ghozali, 2020), penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang menggunakan data berupa angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, mengukur hubungan antar variabel, dan melakukan generalisasi. Menurut (Arianto, 2022:337) metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang dijadikan subjek penelitian

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Aditya & Kharisma, 2022:124) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Lifetime Design Solusi berjumlah 61 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (201:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi adalah seluruh karyawan PT. Lifetime Design Solusi berjumlah 61 orang, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono dalam (Pratama & Wardani, 2020: 123) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 61 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk memastikan apakah nilai residu dalam model regresi terdistribusi normal . untuk mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal atau hampir normal, atau persamaannya berdistribusi normal, dengan menggunakan suatu ukuran untuk menghitung variabel independen yang tersisa. Ketentuan berikut digunakan untuk uji normalitas ini,

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,49059339
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,102
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,218 ^c

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai 0,218 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.398	2.509
	Lingkungan Kerja	.398	2.509

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.15, motivasi mempunyai nilai *tolerance* $0,398 < 1$ dengan nilai VIF $2.509 < 10,00$ dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,398 < 1$ dengan nilai VIF $2.509 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

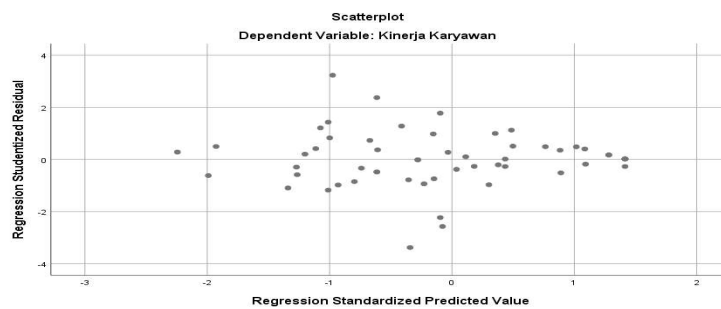
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 ^a	,576	,562	3,550	1,985

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,985 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas membantu menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi heteroskedastisitas klasik, khususnya adanya variansi yang tidak sama dari residu untuk seluruh observasi dalam model regresi. Salah satu syarat untuk model regresi adalah tidak adanya tanda-tanda heterogenitas. Uji beda dalam analisis regresi ini menggunakan uji Glesjer. Artinya, kita meregresi residu pada variabel independen menggunakan persamaan regresi dan mengujinya pada scatterplot. Artinya, pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED, lihat apakah sumbu Y mempunyai pola tertentu, misalnya: Sumbu Y dan X yang diprediksi merupakan residu Student (Y yang diprediksi - Y aktual). Hasil dari uji heteroskedastisitas Glesjer adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Sceter Polot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi. yang dibuat.

4.2.2. Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan $\alpha = 0,05$ maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji t :

Tabel 4. 4
Hasil Uji t Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	15.753	4.021	3.917	.000
	motivasi	.658	.092	7.126	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $(7,126 > 1,678)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunzakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f :

Tabel 4. 5
Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	993.962	2	496.981	39.429	.000b
	Residual	731.055	58	12.604		
	Total	1725.016	60			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,429 > 3,195$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.1. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel variabel motivasi memperoleh mean 4,32 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor kedua, mendapat skor terendah. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel motivasi (X_1) dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Pada pengujian hipotesis nilai t ($7,126 > 1,678$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lifetime Design. Artinya apabila motivasi (X_1) ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi (X_1) menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Suryani et al., 2021) didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden variabel variabel lingkungan kerja memperoleh mean 4,37 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor kedua, mendapat skor terendah.. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel stres kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Pada uji hipotesis, diketahui nilai Uji T ($8,458 > 1,678$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lifetime Design. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Badrianto et al., 2022) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.3. Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variable kinerja karyawan memperoleh mean 4,41 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor pertama, mendapat skor terendah Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Pada pengujian hipotesis diketahui nilai F ($39,429 > 3,195$), dan sig ($0,000 < 0,05$).Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lifetime Design. Artinya apabila motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi dan lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Nurjaya, 2021) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja (x_2), dan motivasi kerja (x_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Lifetime Design, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($7,126 > 1,678$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($8,458 > 1,678$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f ($39,429 > 3,195$), hal dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi proses maupun hasil penelitian. Keterbatasan tersebut menjadi hal yang perlu diperhatikan agar hasil penelitian dapat dipahami secara lebih objektif dan tidak ditafsirkan secara terlalu luas. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek sebagai berikut.:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan presponden: di mana ada perbedaan dalam latar belakang, pengalaman, atau karakteristik karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian. Ini dapat memengaruhi hasil dan generalisasinya.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan waktu di mana waktu adalah masalah umum dalam penelitian. Penelitian mungkin hanya dapat melibatkan periode waktu yang terbatas. Karena itu, perubahan dalam jangka panjang mungkin tidak terlihat.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan data: di mana data yang Peneliti dapatkan terbatas oleh ketersediaan data yang dapat diakses. Informasi yang relevan mungkin tidak selalu tersedia atau mungkin tidak lengkap.
4. Penelitian ini mempunyai keterbatasan ukuran sampel: ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian mungkin terbatas, dan hasil penelitian ini mungkin tidak dapat secara akurat mewakili seluruh populasi karyawan di PT. Lifetime Design.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel motivasi (X_1) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu $X_{1.10}$ "Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja." Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi kembali terkait besarnya pemberian gaji dan tunjangan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden Variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu $X_{2.6}$ "Karyawan sering mendengarkan bunyi atau suara yang tidak diinginkan oleh telinga." dengan rata-rata 4,37.

Berdasarkan hasil tersebut, sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi kinerja terkait dengan aspek ergonomis lingkungan kerja khususnya terkait pencahayaan.

3. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu Y.8 “Karyawan melakanakn tugas yang di berikan pimpinan” dengan rata-rata 4,41. Sebaiknya perusahaan melakukan sosialisasi terkait dengan pelaksanaan K3 sehingga pekerja atau karyawan dapat memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan terhadap lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Muhammad Faisal, and Lismiatun Lismiatun. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1, no. 1 (2021): 11. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530>.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Ameilia, Vera, and Peggy Ratna Marlianingrum. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection.” *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12, no. 2 (2022): 357–76. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>.
- Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, and Cucu Mulyati. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 401–10. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>.
- Dahlia, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2).
- Eni Erwantiningsih. “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Akademika* 20, no. 1 (2022): 29–36. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif pemimpin sebagai variabel intervening (studi pada karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 14(3).
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Prosiding Seminar Nasional*, ISBN 978-602-52720-2-8.
- Gardjito, A. H., dkk. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Ilmiah Melhoraming*, 3(1).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Yan Kristian, and Agus Suhartono. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 2, no. 3 (2020): 487–95. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i3.6814>.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Cipta Solusindo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen*, 2(3).
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Ismail. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya* 6, no. 1 (2023): 233–46. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>.
- Jecson Tinambunan Ali Zaenal Abidin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 5, no. 3 (2022): 206–12. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>.
- Jufri, A., dkk. (2018). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen*, 2(2).
- Jufrizen, Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1, no. 1 (2021): 841–56.
- Juliyanti, Belti, and Onsardi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1, no. 2 (2020): 183–91.
- Katjo, N., Maryadi., & Abdi, A. R. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh dan Daris Zunaidan. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu)." *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)* 10, no. Nomor 1 (2021): 110–18.
- Larasati, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lawolo, O., dkk. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943/2020). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mauludy, R., & Mogi, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5).
- Mursalin, dkk. (2023). Pengaruh penempatan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. *Journal of Social Science Research*, 3(5).
- Ni Kadek, & John. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. (Detail publikasi perlu dilengkapi sesuai sumber asli).

- Pambudi Pambudi, and Andi Amri. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata." *Jurnal Ilmiah Nusantara* 1, no. 3 (2024): 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2018): 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>.
- Purnaliasari, R., & Aringga, R. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia divisi produksi di Parung Bogor. *Jurnal Konsisten*, 1(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nestle Padang dengan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 2(4).
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2).
- Siti Nadhiroh, Siti Asiyah, Alfian Budi Primanto. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik PR DD Tajinan Malang)." *Экономика Региона*, no. August (2022): 32.
- Suci, Ni Made, Universitas Pendidikan Ganesha, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, and Kinerja Karyawan. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bni Kantor Cabang Renon" 5, no. 2 (2023): 293–304.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Lilis. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya." *Jurnal Ekonomi Efektif* 4, no. 1 (2021): 16. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14500>.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yumhi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 8, no. 2 (2021): 71–78.