

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam

Widianto<sup>1)</sup>, Sonny Hersona<sup>2)</sup>, Banuara Nadaek<sup>3)</sup>, DJ. Suyaman<sup>4)</sup>  
Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang<sup>1)</sup>  
Universitas Singaperbangsa Karawang<sup>2), 3), 4)</sup>  
[1810632020002@student.unsika.ac.id](mailto:1810632020002@student.unsika.ac.id)  
[sonny.hersona@fe.unsika.ac.id](mailto:sonny.hersona@fe.unsika.ac.id)  
[banuaranadaek@gmail.com](mailto:banuaranadaek@gmail.com)  
[jajang@fe.unsika.ac.id](mailto:jajang@fe.unsika.ac.id)

### Abstrak

Sumber daya manusia berkualitas akan mampu memperlihatkan capaian kinerja dengan baik. Beberapa faktor kinerja dapat dilihat dari motivasi, lingkungan kerja, budaya kerja dan lain sebagainya. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan termasuk Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam di Kawasan *International Industrial City* (KIIC). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan, dimana sample digunakan berjumlah 82 dari jumlah populasi 116 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 13,96%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 19,97% dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 32,50%. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 67,50%. Karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan kinerja.

**Kata kunci:** motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kinerja.

### Abstract

*Quality human resources will be able to show good performance achievements. Several performance factors can be seen from motivation, work environment, work culture and so on. This needs to be taken into account by companies including Machine and Machine Tool Industrial Companies for Metal Working in the International Industrial City (KIIC) Area. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of motivation, work environment, work culture on employee performance. The research method used is through a quantitative approach with the analytical method used is path analysis. Simple random sampling is a sampling technique used, where the sample used is 82 out of a population of 116 people. The results showed that partially work motivation has a significant positive effect on performance by 13.96%, the work environment has a significant positive effect on performance by 19.97% and work culture has a significant positive effect on performance by 32.50%. The conclusion obtained in this study is that work motivation, work environment and work culture simultaneously have a significant and positive effect on performance by 67.50%. Because work motivation, work environment and work culture are inseparable parts of improving performance.*

**Keywords:** work motivation, work environment, work culture, performance.

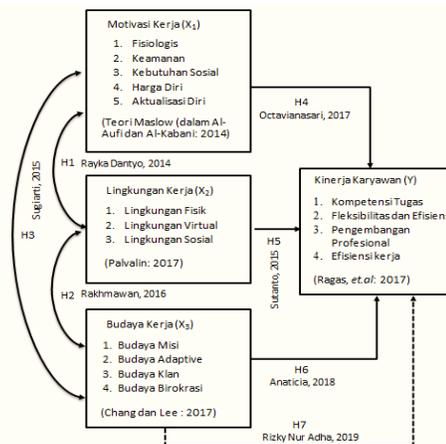
## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki visi, misi dan kebijakan perusahaan guna mencapai satu tujuan yang sama yang berorientasi terhadap profit (*profit oriented*). Tujuan perusahaan bisa dicapai apabila mampu mengolah dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif, efisien dan produktif. Salah satu Perusahaan yang berlokasi di Kawasan Industri KIIC (*Karawang International Industrial City*) perusahaan melakukan peningkatan kinerja karyawan seiring dengan meningkatnya permintaan pembuatan produk. Perusahaan tersebut bergerak dibidang industri mesin dan perkakas mesin untuk pengerjaan logam. perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut yang dapat terlihat dari 5 (lima) prinsip utama aktivitas bisnis yaitu SEQCD (*Safety, Environment, Quality, Cost, Delivery*) yang artinya Keselamatan, Lingkungan, Kualitas, Biaya, Pengiriman. Untuk dapat menjalankan 5 (lima) prinsip utama aktivitas bisnis, tentunya harus dtunjang oleh kinerja karyawan yang maksimal sehingga prinsip bisnis dapat tercapai secara berkesinambungan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Akdon (2015) kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Adanya ketidakstabilan capaian sasaran target kerja Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam pada tahun 2015-2016 harus dievaluasi dengan baik pada sistem sumber daya manusianya. Dimana, dalam hal ini penyebab terjadinya penurunan target kerja karyawan dilihat dari motivasi kerja, lingkungan dan budaya kerja karyawan. Sebab, motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor lain dalam pelaksanaan kinerja yang baik bagi karyawan di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam seperti metode kerja dan alat kerja yang digunakan, ruangan atau tempat kerja. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan

kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan *prestise* yang lebih baik. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selain kedua faktor tersebut, tidak kalah pentingnya adalah peranam budaya kerja karyawan sebagai upaya dalam menngkatkan kinerja. Karena Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu kerja yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma prilaku kerja. Menurut penelitian Ahmed dan Shafiq (2014), budaya kerja merupakan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, set, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. Ide dasar budaya muncul melalui berbagi proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat.



**Gambar 1. Rancangan Penelitian**

Sumber: Hasil Rancangan penulis, 2020

### Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yang baik akan tercapai jika perusahaan mampu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan adalah pemberian motivasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-Aufi dan Al-Kalbani (2014), Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017), Sugianingrat dan Sarwana (2017), dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang termotivasi dapat mendukung

peningkatan kinerja. Hipotesis kedua dapat dirumuskan:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Ishak dan Tanjung (2003: 26), menyatakan manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik melalui hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun bawahan serta di dukung sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja jelas akan membawa dampak yang positif bagi Karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017), Palvalin (2017), dan Sarwani (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaannya yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Suyaman, Puspasari dan Sirojudin (2021), dapat di simpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman Karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja Karyawan, jadi hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Budaya kerja yang kuat dapat mengikat orang-orang didalamnya membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya kerja lemah, maka Karyawan akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja Karyawan menurun sehingga tujuan kerja sulit untuk dicapai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chang dan Lee (2007), Ahmed dan Shafiq (2014), dan Salihu, *et al* (2016), dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan kerja dan dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Dari kajian penelitian terdahulu, hipotesis pertama adalah:

H3: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

## **METODE**

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dan Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Penelitian dilakukan pada Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam sebanyak 116 orang sedangkan jumlah sampel berjumlah 82 orang dan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah dari berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data baik yang akan diteliti oleh penulis dan Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif menyajikan data-data dalam bentuk tabel, diagram tentang seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam. Dalam melakukan analisis verifikatif terhadap data yang terkumpul menggunakan analisis korelasi *produk moment* (*correlation product moment*) dan analisis jalur (*path analysis*). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Keterangan
1	Motivasi kerja ( $X_1$ )	Valid karena nilai koefesien korelasinya > 0,3
2	Lingkungan kerja ( $X_2$ )	
3	Budaya kerja ( $X_3$ )	
4	Kinerja	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,698	Reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.
2	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,728	
3	Budaya kerja (X <sub>3</sub> )	0,828	
4	Kinerja	0,786	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
1	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,095 0,05	Berdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov > 0,05
2	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,117	
3	Budaya kerja (X <sub>3</sub> )	0,081	
4	Kinerja	0,118	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

**Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Variabel	Total Skor	Skor Rata-rata	Kategori
1	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	3.028	275,3	Cukup Setuju
2	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	2.064	294,9	Baik
3	Budaya kerja (X <sub>3</sub> )	4.445	317,5	Setuju
4	Kinerja	2.497	312,1	Setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel tersebut memperlihatkan motivasi kerja memiliki total skor sebesar 3.028 dengan skor rata-rata sebesar 275,3 berada pada rentang skala dengan nilai skor antara 213,2 sampai dengan 278,8 dengan kategori jawaban cukup setuju. Artinya motivasi kerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam sudah cukup baik. Variabel lingkungan kerja memiliki total skor sebesar 2.064 dengan skor rata-rata sebesar 294,9 berada pada rentang skala dengan nilai skor antara 278,8 sampai dengan 344,4 dengan kategori jawaban baik. Artinya lingkungan kerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam sudah baik. Variabel budaya kerja memiliki total skor sebesar 4.445 dengan skor rata-rata sebesar 317,5 berada pada rentang skala dengan nilai skor antara 278,8 sampai dengan 344,4 dengan kategori jawaban setuju.

Artinya budaya kerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam sudah baik dan variabel kinerja memiliki total skor sebesar 2.497 dengan skor rata-rata sebesar 312,1 berada pada rentang skala dengan nilai skor antara 278,8 sampai dengan 344,4 dengan kategori jawaban setuju. Artinya kinerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam sudah baik.

**Tabel 5. Besaran Korelasi Variabel Penelitian**

	X1	X2	X3	
X1	Pearson Correlation	1	.493**	.573**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.493**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.573**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	82	82	82

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan dari hasil analisa diperoleh besaran koefisien korelasi masing-masing variabel yaitu antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dapat dinilai sebesar 0,493, hal ini berarti memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan positif. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan Budaya kerja (X<sub>3</sub>) dapat dinilai sebesar 0,660, hal ini berarti memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan positif. Dan motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan Budaya kerja (X<sub>3</sub>) dapat dinilai sebesar 0,573, hal ini berarti memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan positif.

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan koefisien jalur untuk setiap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

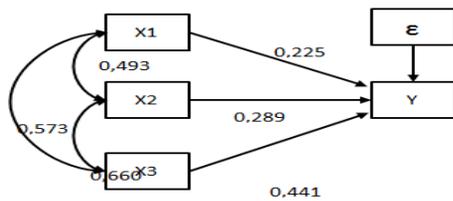
**Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.307	2.541		-.514	.608
X1	.177	.063	.225	2.808	.006
X2	.340	.103	.289	3.300	.001
X3	.308	.065	.441	4.743	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Koefisien jalur variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y dapat digambarkan oleh gambar 2 seperti dibawah ini :



**Gambar 2. Koefisien Jalur Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 6 di atas, koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,225 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,225 X_1$ . koefisien jalur untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,289 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,289 X_2$  dan koefisien jalur untuk variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,441 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,441 X_3$ . Sehingga terbentuk persamaan :  $Y = (0,225 X_1) + 0,289 X_2 + (0,441 X_3) + \epsilon$ .

Merujuk pada rumusan tersebut, maka didapat nilai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja**

Var.	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Besarnya Pengaruh
			X1	X2	X3	
X1	0,225	0,051	-	0,032	0,057	0,140
X2	0,289	0,084	0,032	-	0,084	0,200
X3	0,441	0,194	0,057	0,084	-	0,335
<b>Total Pengaruh</b>						<b>0,675</b>
<b>Pengaruh Variabel Lain (<math>\epsilon</math>) Epsilon</b>						<b>0,325</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,675 atau 67,5%. Adapun pengaruh variable lain diluar model adalah sebesar  $1-0,675 = 0,325$  atau 32,5%.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.675	.662	2.33038

a. Predictors: (Constant), X3,X1,X2.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan table 8 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,662 berarti 66,2% variable Kinerja ( $Y$ ) bias diterangkan oleh variable Motivasi kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Budaya kerja ( $X_3$ ) atau dapat diartikan bahwa Motivasi kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Budaya kerja ( $X_3$ ) memiliki kontribusi terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% merupakan kontribusi variable lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, diperoleh nilai pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja. Sebesar 0,325 atau 32,5%. Artinya bahwa kontribusi variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $f_{hitung}$  (53,935) >  $f_{tabel}$  (2,72) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan kinerja. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Hardiyono, Nurjanah dan Ria (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersamaan Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja mempengaruhi Kinerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mariati dan Hanif, (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Makasar Selatan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dalam suatu organisasi, faktor motivasi kerja memegang peranan yang penting karena motivasi kerja pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan pengaruh perilaku, kekuatan reaksi dan resistensi (Hamzah B. Uno,

2012). Dalam lingkungan kerja, dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri, 2016). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Arta dan Sari, 2015). Secara umum, budaya kerja adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi perusahaan. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu perusahaan. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan perusahaan itu sendiri (G Graham dalam Siswandi, 2012).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari penelitian ini dihasilkan beberapa temuan bahwa motivasi kerja berada pada kategori jawaban cukup setuju. Artinya motivasi kerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat sudah cukup baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai rendah yaitu indikator “Pengkakuan atas prestasi kerja sudah sesuai” dan indikator tertinggi yaitu “Hubungan antar karyawan kondusif”.

Lingkungan kerja ada pada kategori jawaban baik. Artinya bahwa lingkungan kerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat sudah baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu pada indikator “Hubungan dengan atasan terjaga dengan baik” dan indikator tertinggi pada indikator “Suhu udara didalam ruangan baik”.

Budaya kerja ada pada kategori jawaban setuju. Artinya bahwa budaya kerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat sudah baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai rendah yaitu indikator “Selalu menaati peraturan-peraturan” dan indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu indikator “Selalu mengutamakan kualitas”.

Kinerja ada pada kategori jawaban setuju. Artinya bahwa kinerja di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat sudah baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan sudah

sesuai dengan porsinya. Artinya bahwa hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat indikator yang memiliki nilai rendah yaitu indikator “Pekerjaannya sudah sangat efisien dan efektif” dan indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu indikator “Memiliki kemampuan dalam bekerjasama”.

Besaran nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja diinterpretasikan dengan keeratan hubungan yang kuat karena berada pada interval koefisien yang kuat (sugiyono, 2013:184) dan searah karena nilainya positif. Besaran nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan budaya kerja diinterpretasikan dengan keeratan hubungan yang sedang karena berada pada interval koefisien yang sedang (sugiyono, 2013:184) dan searah karena nilainya positif. Besaran nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan budaya kerja diinterpretasikan dengan keeratan hubungan yang sedang karena berada pada interval koefisien yang kuat (sugiyono, 2013:184) dan searah karena nilainya positif.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 13,96%. Motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja suatu organisasi karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 19,97%. Semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawan.

Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sebesar 32,50%. Artinya semakin budaya kerja baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 67,50%. Karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan bahwa alangkah baiknya jika prestasi kerja karyawan lebih diperhatikan lagi. Misalnya untuk karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan agar lebih memotivasi karyawan. Dan karyawan yang kurang

berpartisipasi diberikan peluang dan kesempatan serta arahan agar karyawan bias berprestasi dan merasa lebih diperhatikan oleh pihak manajemen.

Kemudian pihak manajemen hendaknya melakukan evaluasi terhadap kinerja pemimpin terhadap bawahannya, buat sekiranya suasana lingkungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin seharmonis mungkin. Tujuannya adalah ketika hubungan personal dan individu antara atasan dan bawahan baik maka akan tercipta lingkungan kerja atasan dan bawahan akan baik pula sehingga diharapkan tidak adanya komunikasi yang kurang baik perihal perintah kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Budaya kerja harus lebih ditingkatkan lagi. Karyawan harus lebih memperhatikan peraturan-peraturan perusahaan khususnya perihal masuk kerja berdasarkan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang didapat oleh perusahaan. Dalam bekerja, hendaknya karyawan memiliki kemampuan memberikan ide/gagasan kepada atasan baik bersifat lisan maupun tulisan. Misalnya ketika diadakan rapat, harus memiliki keberanian menyampaikan gagasan untuk perbaikan kerja yang lebih baik lagi. Dan pihak manajemen sebisa mungkin untuk memfasilitasi ide dan gagasan yang positif dari karyawan.

Serta adanya kajian atau penelitian lebih lanjut tentang variabel lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan di Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan kekurangan atau kelemahan terhadap Perusahaan Industri Mesin dan Perkakas Mesin untuk Pengerjaan Logam yang beralamat di Kawasan KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat bisa diketahui secara menyeluruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Mashal Dan Saima Shafiq. (2014). *“The Impact Of Organization Cultur On Organizational Performance: A Case Study Of Telecom Sector”*. Global Jornal Of Management Business Research: A Adminiattrasion And Manajement, Volume 13 Issue 3, 2014.
- Akdon, dkk. (2015). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu. (2015). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet. 14*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sumantri, P. E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyumas*. Jurnal Pro Bisnis, 9(2), 1–15.
- Siswandi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Semarang.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendektan Kualitatif, Kuantitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suyaman, D., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2021). *EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MELATI CLASS HOTEL IN SUMEDANG*. *Holistic Journal of Management Research*, 2(1), 62-79. Retrieved from <https://www.journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/article/view/2186>
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

