

Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Tanggung Jawab Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Work Motivation, Work Spirit, Responsibility and Work Environment on Employee Performance

Ervin Nora Susanti¹, Juan Feliks Siburian², Sri Langgeng Ratnasari³, Ramon Zamora⁴, Dwi Septi Haryani⁵, Adzkie Reihani Salsabila⁶, Hendri Afrinal⁷, Alivia Rahmawati⁸, Seow Tawee⁹, Saifuddin Amin¹⁰

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁵STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

⁸Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author email: ervin.nora@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, semangat kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* atau *sampling sensus*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian Pengaruh motivasi kerja, semangat kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial motivasi kerja, semangat kerja dan tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Semangat Kerja; Tanggung Jawab; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation, work enthusiasm, responsibility and work environment partially and simultaneously on the performance of PT employees. Danamas Insan Kreasi Mainstay in Batam. The type of research used in this research is quantitative research. The population of this study are employees of PT. Danamas Insan Kreasi Mainstay in Batam, totaling 40 people. The sampling technique in this study used saturated sampling or census sampling. The data obtained in this study used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple linear regression and hypothesis testing with SPSS version 26. The research results of the influence of work motivation, work enthusiasm, responsibility and work environment showed a positive and significant influence on

employee performance simultaneously. Partially, work motivation, work enthusiasm and responsibility do not have a significant effect on employee performance, while the work environment has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work motivation; Work enthusiasm; Responsibility; Work environment; Employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan dari sebuah perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi/instansi perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Suatu perusahaan seringkali menghasilkan kinerja kerja yang berbeda – beda di setiap individu karyawan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan. Bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang efisien. Beberapa indikator kerja seperti motivasi, semangat kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja sangatlah penting di perusahaan agar perusahaan dapat berkembang, namun disamping itu ada satu hal penting yang harus diperhatikan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Di sisi lain, organisasi juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan jalannya organisasi.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja drivtif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Para karyawan sangat membutuhkan motivasi agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap karyawan kinerja sumber daya manusia, semakin baik juga hasil yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik (Sinungan, 2015). Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2016). Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk

melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba dengan cara meningkatkan produktivitas yang tinggi. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima karyawan, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan kondisi lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif bagi para pekerja yang menyenangkan.

Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki semangat yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan atau disingkat "DIKA" di Batam ini sudah mulai menurun yang mengakibatkan pekerjaannya sering tidak selesai sesuai dengan harapan perusahaan. Ini terjadi akibat pimpinan perusahaan di Batam sering membandingkan kinerja bawahan yang tidak sebagus di kota-kota lain. Semangat kerja yang ada pada karyawan PT. DIKA di Batam ini pun mulai menurun akibat jam kerja yang tidak menetap ataupun bebas memulai pekerjaannya kapan saja dan tidak terikat seperti pada perusahaan-perusahaan lainnya. Karyawan sering sekali mengundurkan waktu memulai pekerjaan.

Tanggung jawab karyawan PT. DIKA dalam melakukan pekerjaannya seringkali dilupakan karena tidak adanya upah pokok yang diberikan oleh Perusahaan, peristiwa ini mengakibatkan target ataupun pencapaian karyawan menurun.

Lingkungan kerja pada PT. DIKA di Batam terlihat tidak baik karena larangan yang terpampang pada tempat kerja seringkali tidak dihiraukan dan menganggap itu adalah hal yang wajar sehingga lingkungan kerja di Perusahaan ini kurang baik.

Kinerja karyawan pada PT. DIKA di Batam sudah mulai menurun, akibatnya Perusahaan sering tidak mencapai target atau hasil yang diinginkan. Para karyawan juga menyadari kekurangan yang mereka perbuat pada Perusahaan, sehingga tidak banyak diantara mereka yang memilih berhenti kerja karena merasa tidak cocok.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Tanggung Jawab dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) di Batam.

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara untuk memecahkan suatu masalah. Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey yang artinya teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden baik melalui wawancara maupun formulir.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain Variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab dan berubahnya variabel lain. Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini, Variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X1), semangat kerja (X2), tanggung jawab (X3), lingkungan kerja (X4) dan Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) Populasi mengacu pada area umum yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan jumlah dan kualitas tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang yang bekerja di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 40 responden atau keseluruhan populasi dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. *sampling jenuh* adalah salah satu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data Responden diperlukan untuk mengetahui Tanggapan Responden Terhadap Motivasi kerja, Semangat kerja, Tanggung jawab, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis data yang diperlukan adalah sebagai berikut: Data mentah Data mentah adalah data yang diperoleh langsung dari pengambilan sampel dan masih belum diolah sama sekali alias data asli pengumpulan data dan diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang digunakan sebagai pedoman untuk bertanya dan menjawab responden mengenai dampak Motivasi kerja, Semangat kerja, Tanggung jawab dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti atau pengumpul data secara tidak langsung. Dikatakan tidak langsung karena data diperoleh melalui perantara, yaitu bisa lewat orang lain, ataupun lewat dokumen.. Data sekunder juga dikenal sebagai data yang tersedia. Sumber Data Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: 1) Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner. 2) Pengumpulan data dengan cara melakukan studi pustaka sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam peneltian ini terdapat, nilai r-tabel adalah 0,137. Adapun uji validitas data pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hiung	r Tabel	Keterangan
Motivasi kerja	butir 1	0,210	0,137	Valid
	butir 2	0,278		Valid
	butir 3	0,492		Valid
	butir 4	0,437		Valid
Semangat Kerja	butir 1	0,176	0,137	Valid
	butir 2	0,413		Valid
	butir 3	0,196		Valid
	butir 4	0,318		Valid
Tanggung jawab	butir 1	0,684	0,137	Valid
	butir 2	0,539		Valid
	butir 3	0,555		Valid
	butir 1	0,584		Valid
Lingkungan kerja	butir 2	0,628	0,137	Valid
	butir 3	0,508		Valid
	butir 4	0,613		Valid
	butir 1	0,704		Valid
Kinerja Karyawan	butir 2	0,829	0,137	Valid
	butir 3	0,738		Valid
	butir 4	0,714		Valid
	butir 1	0,704		Valid

Sumber: Data Primer berdasarkan spss 26 yang diolah (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, taraf signifikan sebesar 0,137 (sig.2-tailed $\leq \alpha 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketetapan. Tingkat ketetapan alat pengumpulan data yang digunakan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

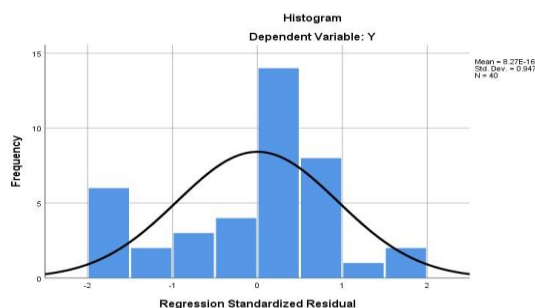
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,925	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,929	0,60	Reliabel
Tanggung Jawab	0,923	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,928	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer berdasarkan SPSS 26 yang diolah (2023)

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi dapat menggunakan grafik histogram. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual*, grafik *normal probability plots*, *histogram scatter plot* serta melalui uji Kolmogorov Smirnov.

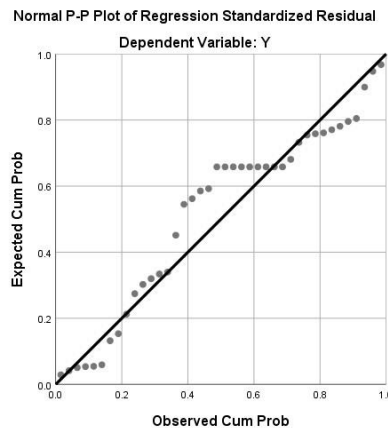


Gambar 1
Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V. 26

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa data terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng (*skewness*) ke kanan atau kekiri, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun cara lain untuk menguji normalitas dengan analisis grafik adalah dengan melihat diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*. Hasil dengan menggunakan diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized* adalah sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan *P-P Plot Reression Standardized*

Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.26

Pada gambar 2 Diagram *Normal P-P Plot of Regresi Standardized Residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3
Hasil Uji *Multikolinearitas*

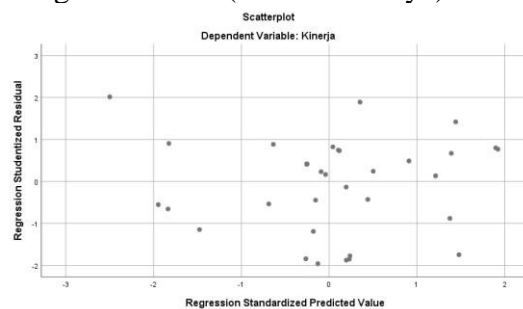
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.119	2.404			.465	.645		
X1	.061	.231	.052		.263	.794	.287	3.486
X2	.042	.176	.038		.242	.811	.462	2.166
X3	.162	.290	.128		.558	.581	.214	4.677
X4	.670	.214	.616		3.138	.003	.290	3.447

Sumber: data diolah dengan SPSS V. 26

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 mempunyai nilai yang lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas dan dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap atau disebut Homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residulnya).



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.26

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tren garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,456	2,200		3,844	0,000
Motivasi kerja	0,114	0,116	0,116	0,982	0,329
Semangat kerja	0,587	0,175	0,450	3,347	0,001
Tanggung jawab	0,206	0,119	0,231	1,731	0,087
Lingkungan	0,038	0,107	0,044	0,352	0,725

Sumber: Data Primer berdasarkan SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y=8,456 + 0,114 X1 + 0,587 X2+ 0,206 X3+ 0,038 X4+ e$$

Uji t (Parsial)

Tabel 8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.119	2.404		.465	.645
	Motivasi	.061	.231	.052	.263	.794
	Semangat	.042	.176	.038	.242	.811
	TanggungJawab	.162	.290	.128	1.698	.581
	Lingkungan	.670	.214	.616	3.138	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer berdasarkan SPSS 26 yang diolah (2023)

Tabel 8 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y. Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai (t hitung 0,263 < t tabel 1,690) dan nilai signifikan 0,794 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel Semanga kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai (t hitung 0,242 < t tabel 1,690) dan nilai signifikan 0,881 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y
3. Pengaruh variabel Tanggung jawab (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (t hitung 1,698 < t tabel 1,690) dan nilai signifikan 0,581 > 0,05 sehingga hipotesis diterima karena terdapat pengaruh signifikan antara X3 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel Lingkungan kerja (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai (t hitung 3,138 > t tabel 1,690) dan nilai signifikan 0,03 < 0,05 sehingga hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X4 terhadap Y.

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersamasama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel.

Tabel 9
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.461	4	29.615	16.742	.000 ^b
	Residual	61.914	35	1.769		
	Total	180.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Semangat, Motivasi, TanggungJawab

Sumber: Data Primer berdasarkan SPSS 26 yang diolah (2023)

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 16,742 (Fhitung) > 3,267 (Ftabel) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1), Semangat kerja (X2), Tanggung Jawab (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Tanggung Jawab dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam, maka peneliti mendapatkan kesimpulan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam.
2. Semangat kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam.
3. Tanggung jawab berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam. Motivasi kerja, Semangat kerja, Tanggung jawab dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk perbaikan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memberikan penghargaan pada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati agar setiap pekerjaan yang diberikan tidak sering menumpuk akibat tidak adanya tujuan dalam menyelesaikan tugasnya, atau bisa dikatakan tidak termotivasi. Karyawan yang termotivasi dengan tujuan Perusahaan

bagi dirinya adalah baik, karyawan tersebut akan sangat senang setiap kali diberi tugas oleh Perusahaan.

2. Perusahaan senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan karyawan, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan kerja, dan alat pembantu dalam bekerja, selain itu pengawasan serta kontrol terhadap karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan dan lebih semangat memanfaatkan waktu kerja mereka.
3. Karyawan dalam melakukan pekerjaan sebaiknya melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan bisa lebih meningkat, bermutu dan harus dapat dipertanggung jawabkan. Tidak menutup diri untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan memiliki kesadaran diri aka napa yang akan terjadi jika pekerjaan tersebut tidak terlaksana.
4. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. DIKA di Batam terkait lingkungan kerja karyawan adalah memberikan tempat yang nyaman dan kondusif ditempat kerja sesuai dengan kondisi tubuh karyawan agar tidak terlalu dingin dan terlalu panas.
5. Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian bonus dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, karena semakin menarik faktor bonus akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya semakin rendah tingkat bonus yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta) *Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang) *Doctoral Dissertation*, Universitas Diponegoro Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga, 2012
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61-74.
- Damayanti, Agiel Puji dkk, (2014), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja karyawan Universitas Sebelas. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.2 No 1.
- Darmayanti, N., Sutisman, E., Ratnasari, S. L., Suryani, A., & Fahlevi, M. (2025). Modeling carbon emissions and energy transition in the context of Indonesia's economic expansion. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 15(6), 83-91.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Indokarsa. *Jurnal Penelitian*, 3(2), 135.

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Garbin, F. H., Musidahfit & Nurtisrino, F. E. (2018). Pengaruh Semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karang Suryati Bersama. Bandung). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*.
- Himawari, U. (2015). *Tanggung Jawab Seorang Pekerja Buruh*. Surabaya: Laksamana.
- Hasudiar, M., & Zulfikri, Y. (2015). Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Linggau). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(8). Hasibuan, Melayu S.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. SinarBangun Hawari, A. (2017). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Mondy, Wayne. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nissa, A. R & Rinawaty, A. R. (2017). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tekno*, 14(1), 19-24.
- Pasaribu, P. & Josianfis, J. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Proprtindo Sualekat *Doctoral Dissertation*. Riau
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.

- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Rivaldi, Vaizal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Reaindes Persada.
- Siandur, T. R., Koji, G., & Sendo, M. G. (2017). Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Graha Media Gandatama Serang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Simanungkalit, H. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Siantar. (*Jurnal Akuntansi dan Manajemen*), 13(4).
- Sugianto, Frana Agus, (2018). Pengaruh Semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mersubaru Yogyakarta. *Tesis Yogyakarta*, Universitas Gajah Mada.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh prestasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 56(1).
- Winoro, T., dan Sabriani, F. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abdi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. Vol 3 No 2.
- Yanuari, Z. (2016). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 3(2), 54-45.