

PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL GRESIK

by M. Luksi Afandhi

Submission date: 24-Jul-2023 09:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135720141

File name: FEB_1211900304_M._LUKSI_AFANDHI.pdf (514.42K)

Word count: 4501

Character count: 27463

PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL GRESIK

M. Luksi Afandhi¹, Yulyar Kartika Wijayanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Luksiafandi10@gmail.com¹, yuliar@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work ethic, and work environment on employee performance at PT. Gosari International Magnesium in Gresik. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing uses the Partial Test (T Test), Simultaneous Test (F Test) and the Coefficient of Determination Test (R²). While the data analysis methods used include the Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test used, among others, Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. The number of samples used in this study were 64 employees with the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable Work Motivation with the results obtained is t count 2.493 > t table 2.000 and a significant value is 0.015 < 0.05. For the work ethic variable, the t count is 6.471 > the t table value is 2.000 and the significant value is 0.000 < 0.05. And for the Work Environment variable affecting Employee Performance with the results obtained t count 2.173 > t table 2.000 and a significant value of 0.034 < 0.05.

Keywords : Work Motivation, Work Ethic, Work Environment, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional di Gresik. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Sedangkan metode analisis data yang digunakan antara lain, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik yang digunakan antara lain, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dengan hasil yang diperoleh t hitung 2,493 > t tabel 2,000 dan nilai signifikan 0,015 < 0,05. Untuk variabel Etos Kerja dengan hasil t hitung 6,471 > nilai t tabel 2,000 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dan untuk variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil yang diperoleh t hitung 2,173 > t tabel 2,000 dan nilai signifikan 0,034 < 0,05.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Begitu pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan yang mana sebagai asset perusahaan tersebut. Di era pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang cepat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berperan sesuai dengan fungsinya akan mampu membawa perusahaan ke tujuan yang diharapkan. Karena maju tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari kemampuan SDM yang ada.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada juga yang berupa pujian. Luthas dalam Dahlan (2018:36) motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja.

³ Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diantaranya adalah etos kerja atau semangat kerja seorang karyawan yang didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target kinerja perusahaan akan tercapai. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM.

Dalam etos kerja sangat berdampak peningkatan prestasi karyawan pada perusahaan tersebut. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja, tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan kerja keras. Suatu sikap, kebiasaan, ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja. Penerapan etos kerja dapat melalui etika kerja, yang dapat dinilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Ritonga, 2019 : 15). Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018: 566).

Suatu area kerja yang baik atau buruk dapat berakibat pada kinerja karyawan diorganisasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Simamora dalam (Candana, 2018: 2) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan energi untuk bekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan. Menurut Nitisemito dalam (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 175) lingkungan kerja adalah seluruh keadaan di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya.

Ketika melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, ada satu hal penting, yaitu kinerja kerja. Keberhasilan pada suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berkaitan dalam suatu perusahaan, baik itu secara keseluruhan maupun kelompok pada organisasi tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Anam & Rahardja, 2017: 2) menjabarkan kinerja adalah seseorang yang telah mencapai hasil kerja berdasarkan dari pengalaman kerja, kecakapan, maupun waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dari suatu organisasi. Berbagai pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan dengan dipengaruhi berbagai aspek dalam memperoleh sasaran instansi yang memberikan keterlibatan dalam organisasi atau bisnis dengan hasil timbal balik yang diinginkan. Jika suatu perusahaan menampilkan kinerja optimal karyawannya, sumber daya manusianya juga akan berkualitas tinggi.

Jumal (Mahendra Prasanti Hilamaya, Bambang Mursito, Sarsono Satsono 2021) yang berjudul “Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Jumal (Megawati, Ampauleng 2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi lingkungan kerja yang juga terkait dengan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional ?
4. Apakah motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional .
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pada landasan teori akan menjelaskan berbagai motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Namun akan diawali dengan penjelasan tentang manajemen sumber daya manusia. Karena manajemen sumber daya manusia meliputi motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Resource Based View

Teori Resource Based View (RBV) dipelopori pertama kali oleh Wemerfelt (1984). RBV adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi dalam menggerakkan sumber daya untuk mencapai tujuan strategis perusahaan (Camison & Lopez 2012). Teori RBV berpendapat bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena merupakan hal yang utama atau dasar kompetensi untuk daya saing dan kinerja perusahaan. memperkirakan dari teori RBV mengenai bagaimana perusahaan bersaing dengan perusahaan lain, dan mengelola sumber daya yang mereka miliki. Teori RBV dalam penelitian ini menjadi dasar yang menjelaskan bahwa motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja yang merupakan sumber daya internal perusahaan. Dengan nilai potensi mendukung proses bisnis, memperoleh keunggulan kompetitif, dan pertumbuhan kinerja yang berkepanjangan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.” Manajemen sumber daya manusia adalah “suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat bisa maksimal” berdasarkan pendapat Prasadja Ricardianto (2018:15).

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative”.

Etos Kerja

Menurut Tasmara dalam (Yantika et al, 2018:177). Menurut Ritonga (2019:16) etos kerja merupakan “keseluruhan kerutinan yang berdasarkan sikap yang dijalankan di tempat kerja”.

Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati dalam (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2018: 173) Lingkungan kerja merupakan “suatu situasi lingkungan yang dapat berdampak pada seseorang karyawan maupun sekelompok dengan secara langsung dan tidak langsung pada melakukan kegiatannya”.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah “kemauan setiap individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar serta bertanggung jawab pada ketentuan yang ditetapkan” berdasarkan Nurlaela Eva Puji Lestari dalam (Lestari, 2018: 100).

Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2015: 23) menyatakan bahwa motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hubunga Antara Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2010: 63) Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

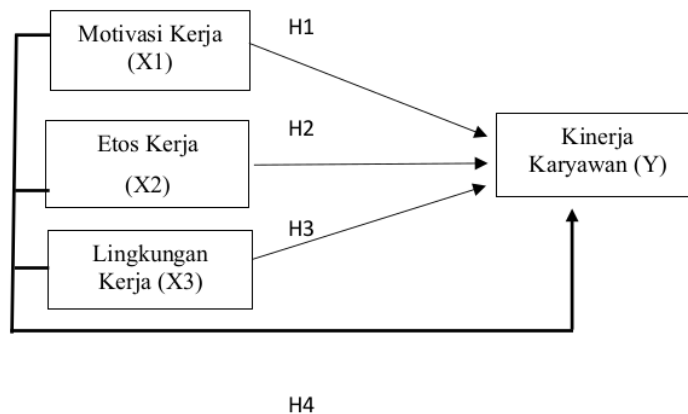
Menurut Sedarmayati (2009: 21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disini dapat menumbuhkan penilaian berbeda kepada SDM yang berada didalamnya. Apabila persepsi yang baik tumbuh di dalam setiap SDM, maka akan menjadi pengaruh yang baik pula untuk kinerja, karena SDM merasa nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang mempengaruhi SDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Hubungan Bersama-sama Antara Variabel Motivasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moehersono (dalam Rosyida 2010: 11) menyimpulkan kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance adalah sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional

H2 : Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional

H4 : Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik yang berjumlah 64 orang. Penelitian ini adalah penelitian populasi karena yang sampel yang diambil berjumlah 64 karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan SPSS 16, analisis yang digunakan untuk menafsirkan dan menurunkan kesimpulan yang ditarik dari jumlah data yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,748	0,2461	Valid
2	0,700	0,2461	Valid
3	0,731	0,2461	Valid
4	0,558	0,2461	Valid

Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,751	0,2461	Valid
2	0,822	0,2461	Valid
3	0,854	0,2461	Valid
4	0,769	0,2461	Valid

4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,727	0,2461	Valid
2	0,717	0,2461	Valid
3	0,639	0,2461	Valid
4	0,496	0,2461	Valid
5	0,583	0,2461	Valid
6	0,582	0,2461	Valid
7	0,394	0,2461	Valid
8	0,381	0,2461	Valid
9	0,533	0,2461	Valid
10	0,544	0,2461	Valid
11	0,560	0,2461	Valid

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,908	0,2028	Valid
2	0,591	0,2028	Valid
3	0,830	0,2028	Valid
4	0,883	0,2028	Valid

Hasil Uji Validitas menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel, dengan demikian item pernyataan dinyatakan "Valid".

4
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

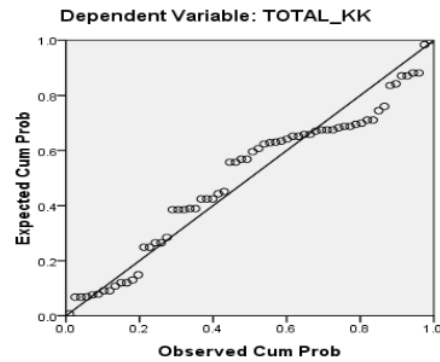
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,835	Reliabel
Etos kerja (X ₂)	0,909	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,858	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,910	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja (X₁), etos kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



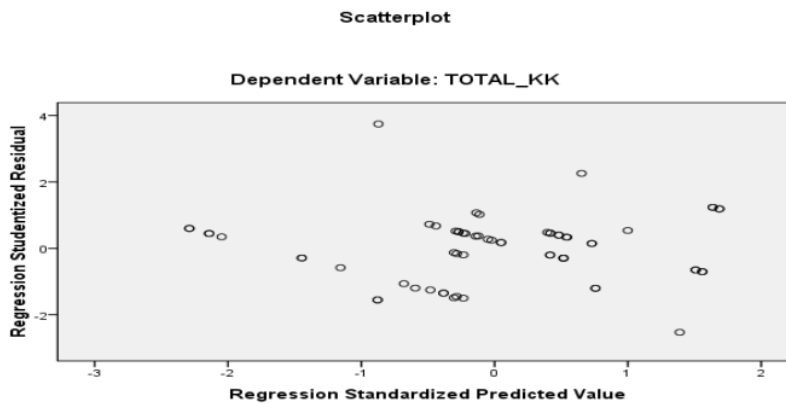
Gambar diatas menunjukkan P-Plot dengan plot grafik yang normal terlihat dari titik-titik distribusi data yang terletak pada garis lurus menyebar mengikuti garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan uji kenormalan data dapat dipenuhi.

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja (X_1)	0,932	1,073
Etos kerja (X_2)	0,913	1,095
Lingkungan kerja (X_3)	0,969	1,032

Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 (motivasi kerja) memperoleh nilai VIF 1,073 dan *tolerance* 0,932, lalu untuk variabel X_2 (etos kerja) memperoleh nilai VIF 1,095 dan *tolerance* 0,913, dan untuk variabel X_3 (lingkungan kerja) memperoleh nilai VIF 1,032 dan *tolerance* 0,969. Dari ketiga variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.954	2.430		.392	.696
TOTAL_MK	.262	.105	.234	2.493	.015
TOTAL_EK	.446	.069	.613	6.471	.000
TOTAL_LK	.076	.035	.200	2.173	.034
a. Dependent Variable: TOTAL_KK					

4

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,954 + 0,262 X_1 + 0,446 X_2 + 0,076 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 0,954, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja (Y). Apabila motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja (Y) adalah sebesar 0,954.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 0,262, yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Apabila variabel motivasi kerja (X_1) naik satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat 0,262. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

3. Nilai koefisien regresi etos kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,446, yang berarti bahwa etos kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Apabila variabel etos kerja (X_2) naik satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat 0,446. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) menunjukkan angka sebesar 0,076, yang berarti bahwa lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Apabila variabel lingkungan kerja (X_3) naik satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat 0,076. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Teknik Pengujian Hipotesis

Tabel 4.16 Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.954	2.430		.392	.696
TOTAL_MK	.262	.105	.234	2.493	.015
TOTAL_EK	.446	.069	.613	6.471	.000
TOTAL_LK	.076	.035	.200	2.173	.034
a. Dependent Variable: TOTAL_KK					

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,493 >$ nilai t tabel 2,000, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,471 >$ nilai t tabel 2,000, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel etos kerja (X_2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,173 >$ nilai t tabel 2,000, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.646	3	49.549	20.675	.000 ^a
	Residual	143.791	60	2.397		
	Total	292.438	63			
a. Predictors: (Constant), TOTAL_LK, TOTAL_MK, TOTAL_EK						
b. Dependent Variable: TOTAL_KK						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung 20,675 > F tabel 2,76. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.484	1.54807
a. Predictors: (Constant), TOTAL_LK, TOTAL_MK, TOTAL_EK				

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja. Dengan variabel bebas motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,484 yang berarti bahwa sebesar 48,4%. Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan sisanya 51,6%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yaitu nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,493 > nilai t tabel 2,000. Oleh karena itu hipotesis H1 diterima. Artinya semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap

karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Malayu (2015: 23) yang menyatakan bahwa motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yaitu nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,471 > \text{nilai t tabel } 2,000$. Oleh karena itu hipotesis H2 diterima. Artinya jika etos kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rakhmatullah et al., (2018), Sapada et al., (2017), Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, (2018) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan pada kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yaitu nilai sig sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,173 > \text{nilai t tabel } 2,000$. Oleh karena itu hipotesis H3 diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Candana, (2018), Elizar & Tanjung, (2018), Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, (2018), Yudianto et al., (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $20,675 > F \text{ tabel } 2,76$, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional” adalah terbukti kebenarannya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional. Sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional. Sehingga hipotesis keempat diterima.

4 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk indikator variabel motivasi kerja yang rata-ratanya kecil adalah interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja harmonis sangat terjaga ditempat kerja. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya maka disarankan PT. Magnesium Gosari Internasional untuk mengadakan acara *gathering*, yang bertujuan agar karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk indikator variabel etos kerja yang rata-ratanya kecil adalah saya patuh terhadap atasan dan juga peraturan yang ada diperusahaan. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya maka disarankan pimpinan PT. Magnesium Gosari Internasional memberikan hukuman yang adil kepada karyawan yang melakukan kesalahan, karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku.
3. Untuk indikator variabel lingkungan kerja yang rata-ratanya kecil adalah ditempat kerja kelembapan ruangan sangat terjaga. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya maka disarankan PT. Magnesium Gosari Internasional untuk menjaga kebersihan lingkungan dan peralatan kerja, agar karyawan nyaman dalam bekerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel lain selain motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional misalnya: kompensasi, disiplin kerja, pelatihan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Adistri N Lestari*.2018.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Buaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Anam, K., & Rahardja, E.* 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (**Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah**), 6, 1–11.
- Arifin, J.* 2018. SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: **PT. Elex Media Komputindo**.
- Athins., Nurwati., & Sinarwaty.* 2018. The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance. **IOSR Journal of Business and Management**, 20(8), 56-63.
- Candana,DM* .2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.**Padang: YPTK**.
- Dahlan,* 2018.Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1,Bandung: **CV. Mujahid Press**.
- Elizar, E., & Tanjung, H.* 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: **Jurnal Ilmiah Magister Manajemen**, 1(1), 46-58.
- Hamali, A. Y.* 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: **PT Buku Seru**.
- Hasibuan, Malayu S.P,* 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, **Bumi Aksara:Jakarta**.
- Hasibuan, Malayu S.P.* 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit **PT Bumi Aksara**.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N.* 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada **Pt. Putra Taro Paloma Bogor**. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Heryenzus, & Laia, R.* 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada **PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam**. 6, 21.
- J. Simarmata et al.,* “Prototype Application Multimedia Learning for Teaching Basic English.” **Int. J. Eng. Technol.**, vol.7, no.2.14, hal. 264-266, Apr 2018.
- Lie,T.F & Siagian,H.* 2018.Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada **CV. Union Event Planner. Agora**,Vol 6,No1.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Penerbit **Ghalia Indonesia**.
- Rahmatullah, Arif Eko., Sri Hadiati., Kohar Adi Setia.* 2018. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi profesionalisme pada Dinas pendidikan kabupaten Probolinggo. **Jurnal Ekonomi dan Manajemen Journal Of Economics and Management E-ISSN**. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794.
- Ricardianto, Prasadja.* 2018. “Human Capital Management”. Penerbit. **IN MEDIA. BOGOR**.
- Ritonga, H. M. et al.* 2019. **Manajemen Pemasaran** : Konsep dan Aplikasi. Medan. CV. Manhaji.
- Santoso, Singgih.* 2018. Menguasai Statistik dengan SPSS 25. Jakarta: **PT Elex Media Komputindo**
- Sapada, Achmad Faisal, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum.* 2017. The Effect of the Organizational Culture and Work Ethis on Job Satisfaction and Employees Performance. **The International Journal of Engineering and Science IJES**, 6(12), 28-36.
- Sari, N.P.* (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada Ukm Di

Kabupaten Sidoarjo (Studi Empiris Pada Ukm Di Bidang Industri). **Jurnal Akuntansi Unesa**.
Sedarmayanti.2009:21 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: **CV MandarMaju**.

Silalahi, Ulbert. 2015, **Asas-Asas Manajemen, edisi 3**, Bandung: Refika Aditama
Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, **Bumi Aksara, Jakarta**.

Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: **Penerbit Gava Media**.

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk
Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. **Grafindo. Jakarta**.

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: **PT. Rineka Cipta**.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos
Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (**Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso**).
Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174–188.

Yudianto, P. N., Ardianto, Y. T., & Harsono. 2018. The Influence of The Working
Environment , Safety And Occupational Health of The Employee Performance **PT Darma
Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan**. 20(3), 18–25.
<https://doi.org/10.9790/487X-2003111825>

Yulinda dan Rozzyana. 2018. “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan”. **Jurnal Of Applied Managerial Accounting** Vol. 2, No. 1 March 2018. ISSN: 2548-
9917

PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAGNESIUM GOSARI INTERNASIONAL GRESIK

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.formosapublisher.org Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	3%
3	dspace.umkt.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	2%
5	Mansur Mansur. "PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP PENGAMANAN PROYEK KONSTRUKSI TOWER " X " DI SURABAYA", NAROTAMA JURNAL TEKNIK SIPIL, 2020 Publication	2%
6	Submitted to Houston Community College Student Paper	2%



Exclude quotes On

Exclude matches < 65 words

Exclude bibliography On