

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, HUBUNGAN KERJA ANTAR KARYAWAN,  
HUBUNGAN KERJA DENGAN ATASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. ARIF JAYA SIDOARJO**

<sup>1)</sup> Nur Bayanullah, <sup>2)</sup> Safa'at, <sup>3)</sup> Shobikin Amin  
[safaat@stiemahardhika.ac.id](mailto:safaat@stiemahardhika.ac.id)

Mahasiswai Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the factors that affect the performance of employees at CV. Arif Jaya Sidoarjo. These factors are the physical work environment, labor relations between employees, labor relations with superiors and motivation. Implementation of the right kind of motivation will lead to employee performance in CV. Arif Jaya Sidoarjo. Raised employee performance is influenced by the physical working environment, employee relations, relations with superiors and motivation. Physical work environment, labor relations between employees, labor relations with superiors and motivation on employee performance showed positive and significant correlation. In this study, data were collected through questionnaires to 30 respondents drawn using the technique of the total sample (total sampling) or census. Then analysis of the data obtained in the form of quantitative and qualitative data. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis were processed with SPSS V.16.0 for windows. Resulting in the regression equation as follows:*

$$Y = 4.430 + 0.304 X_1 + 0.386 X_2 + 0.230 X_3 + 0.339 X_4$$

*The results of the analysis concludes that the value of the regression coefficient 0.386 physical work environment variables, variable working relationship between employees 0.304, variable working relationship with bosses 0.230, 0.339 motivational variables and performance variables 4.430 employees. The results of the t test variable physical work environment  $2.123 \geq 2.056$  ( $t \geq t$  table), variable working relationship between employees  $2.484 \geq 2.056$  ( $t \geq t$  table), variable working relationship with the boss  $2.087 \geq 2.056$  ( $t \geq t$  table), and the motivation variable  $\geq 2.797$   $2.056$  ( $t \geq t$  table). This means that four independent variables studied, partially significant effect on employee performance. Then through the F test is known that the physical work environment, labor relations between employees, labor relations with superiors, and motivation together a significant effect on the performance of employees with calculated F value of  $12.458 \geq 2.76$  ( $F$  count  $\geq F$  tables). In this study the variables the dominant influence on employee performance is the motivation variable. And R<sup>2</sup> value of 0.666 indicates that the contribution of the physical working environment, labor relations between employees, labor relations with superiors, and motivation in influencing employee performance by 66.6%. while the remaining 33.4% is influenced by other variables outside the model.*

**Keyword : Physical Work Environment, Working Relations Between Employees, Working Relationship With Bosses, Motivation and Performance Employees.**

## PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat penting peranannya.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan/organisasi. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan maupun organisasi.

Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang

sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih

bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus sementara motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kinerja itu sendiri pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja

karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan CV. Arif Jaya Sidoarjo yang harus mendapat perhatian yaitu kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik.

CV. Arif Jaya Sidoarjo mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk

kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga

mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Melihat betapa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Hubungan Kerja Antar Karyawan, Hubungan Kerja Dengan Atasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Jaya Sidoarjo”.

#### **TINJAUAN**

#### **PUSTAKA**

#### **Landasan Teori**

#### **Pengertian**

#### **Manajemen**

Menurut Hasibuan (2012:1) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Apley dan Oey

Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasi semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

#### **Manajemen**

#### **Sumber Daya**

#### **Manusia**

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:2)

mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

#### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti

(2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Hubungan Kerja Antar Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan-hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

**Hubungan Kerja Dengan Atasan**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi

pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

**Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

**Kinerja**

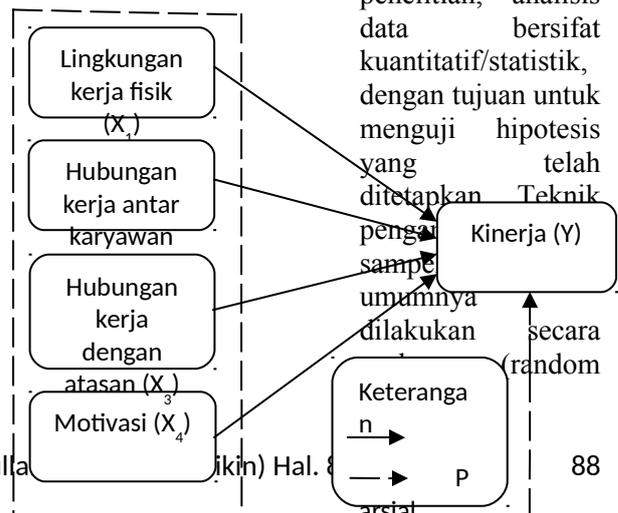
Menurut Moeheriono (2012:95) yaitu Kinerja atau performance merupakan

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:105), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

**Kerangka Konseptual**

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Sumber : Kerangka konseptual diolah peneliti

**METODE PENELITIAN**  
**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Menurut Sugiyono (2014:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan sampel umumnya dilakukan secara random.

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 80) pengertian populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Muhammad Ali dalam Feni (2014: 40) populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa atau berbagai gejala yang terjadi karena itu merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan atau menunjang keberhasilan dalam penelitian.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Arif Jaya Sidoarjo yang berjumlah 30 orang.

### Sampel

Pengertian sampel Menurut Sugiyono (2014: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada penelitian ini penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, *nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2012:95) menyatakan bahwa *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, teknik *sampling* jenuh menurut Sugiyono (2012:96)

menyatakan bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pembahasan Hasil Penelitian Data Penelitian

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 30 responden dari sebagian karyawan CV. Arif Jaya Sidoarjo dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 30 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa deskripsi jenis kelamin, penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner yang menyatakan bahwa

jenis kelamin laki-laki mendapat prosentase sebesar 46,67 % dan sebesar perempuan 53,33 %.

Deskripsi usia responden yang berumur antara 17 - 20 tahun yaitu sebanyak 4 orang responden, yang berumur 21 - 25 tahun sebanyak 6 orang, kemudian yang berumur 25-30 tahun sebanyak 9 orang, yang berumur antara 30 - 35 tahun sebanyak 7 orang, dan yang berumur di atas 36 tahun sebanyak 4 orang responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 25-30 tahun.

Deskripsi pendidikan responden menunjukkan bahwa dari 30 responden dipenelitian ini yang memiliki pendidikan SMA adalah sebanyak 24 orang responden, yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 4 orang responden, dan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 2 responden.

### Uji Validitas

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa pada variabel

lingkungan kerja fisik, hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja dengan atasan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai corrected item total correlation melebihi  $r$  tabel = 0,3610 yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik, hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja dengan atasan, motivasi dan kinerja karyawan hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

### Hasil Uji t

Untuk menentukan nilai  $t$  tabel, maka menggunakan  $t$  tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan. Maka diperoleh  $t$  tabel sebesar 2,056.

#### A. Lingkungan

Kerja Fisik ( $X_1$ )

Hasil dari uji  $t$  pada variabel lingkungan kerja fisik, nilai  $t$  hitung sebesar 2.123, Karena nilai  $t$  hitung  $\geq t$

tabel ( $2.123 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.044 \leq \alpha$  0.05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Arif Jaya Sidoarjo" dapat diterima.

#### B. Hubungan

Kerja Antar Karyawan ( $X_2$ )

Hasil dari uji  $t$  pada variabel lingkungan kerja fisik, nilai  $t$  hitung sebesar 2.123, karena  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $2.484 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.020 \leq \alpha$  0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel hubungan kerja antar karyawan secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "hubungan kerja antar karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo" dapat diterima.

#### C. Hubungan Kerja Dengan Atasan ( $X_3$ )

Hasil dari uji  $t$  pada variabel lingkungan kerja fisik, nilai  $t$  hitung sebesar 2.123, karena  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $2.087 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.047 \leq \alpha$  0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel hubungan kerja dengan atasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis yang keempat yang menyatakan bahwa "hubungan kerja dengan atasan secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo" dapat diterima.

#### D. Motivasi

Hasil dari uji  $t$  pada variabel lingkungan kerja fisik, nilai  $t$  hitung sebesar 2.123, karena  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $2.797 \geq 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0.020 \leq \alpha$  0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa "motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo" dapat diterima.

### Hasil Uji f

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows uji  $f$  menunjukkan  $f_{hitung}$  sebesar 12.458 dengan tingkat

signifikan 0,000<sup>a</sup> sedangkan  $f_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 2,76. Rumus melihat  $f_{tabel}$   $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  (Lampiran *output* SPSS). Karena nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik, hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja dengan atasan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Lingkungan kerja fisik, hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja dengan atasan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo” dapat diterima.

**Hasil Uji Variabel Dominan**

Berdasarkan dari data statistik diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki *standardized coefficients*  $\beta$  terbesar adalah variabel motivasi ( $X_4$ ) dengan nilai *standardized coefficients*  $\beta$

sebesar 0.355. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima, yakni “Diantara variabel lingkungan kerja fisik, hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja dengan atasan dan motivasi, variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo.” dapat diterima.

**PENUTUP Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Lingkungan kerja fisik, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo” dapat diterima.

terhadap kinerja karyawan pada CV. Arif Jaya Sidoarjo “ dapat diterima.

2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Arif Jaya Sidoarjo” dapat diterima.
3. Hubungan antar karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “hubungan antar karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo” dapat diterima.
4. Hubungan dengan atasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sehingga hipotesis yang keempat yang menyatakan bahwa “hubungan dengan atasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo” dapat diterima.

5. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa “motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo” dapat diterima.
6. Diantara variabel lingkungan kerja fisik, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan dan motivasi, variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Arif Jaya Sidoarjo.” dapat diterima.

**Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian,

maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Perlu ditambahkan *Air Conditioner* (AC) agar kelembapan ditempat kerja terjaga sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat.
2. Perlu peningkatan dalam hubungan antar karyawan sehingga tercipta suasana yang nyaman agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Penghargaan atas prestasi yang dapat di dapatkan karyawan perlu diperhatikan sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat.
4. Kebutuhan sosialisasi perlu ditingkatkan agar tercipta suasana yang kondusif sehingga diharapkan memotivasi karyawan dalam bekerja.
5. Pentingnya umpan balik dalam mengukur kinerja karyawan yang berguna untuk pencapaian tujuan perusahaan sehingga

hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

6. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan lingkungan kerja fisik, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, dan motivasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Hasibuan, Melayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Melayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan ketujuh belas Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar prabu (2012) *Evaluasi Kinerja Sdm*, Cetakan Keenam. Bandung : Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

Oey liang lee. (2010) *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta balai pembinaan administrasi UGM

Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima) Bandung : PT Refika Aditama. Se darmayanti. 2012. *Good Governanc*

- e*  
 “Kepemerintahan Yang Baik. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS
- Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Konsumen, CAPS (Center Of Academy Publishing Service),* Yogyakarta .
- Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Konsumen, CAPS (Center Of Academy Publishing Service),* Yogyakarta .

