

**Analisis Dampak Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Bagi Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro)**

Mega Crissy Nandaresta¹, Andiana Rosid², Dharmawan³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: megacn29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro sebanyak 67 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Setiap pertanyaan diukur menggunakan skala likert dengan 5 opsi pilihan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) sehingga arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat tergambar secara jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh langsung masa kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 2) Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 3) Ada pengaruh langsung masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 4) Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 5) Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Masa kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebesar 0,009. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebesar 0,002. Masa kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebesar 0,036. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebesar 0,008. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebesar 0,009.

Kata Kunci : Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of years of service and work environment on employee performance with motivation as an intervening variable for employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro. This type of research is quantitative research. The sample of this research are employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro with 67 employees. Data collection using a questionnaire. Each question is measured using a Likert scale with 5 options. The data analysis method used is path analysis (path analysis) so that the direction and magnitude of the influence of exogenous variables on endogenous variables can be clearly described. The results of the study show that: 1) There is a direct effect of years of service on the work motivation of PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 2) There is a direct influence of the work environment on the work motivation of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 3) There is a direct effect of tenure on the performance of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 4) There is a direct influence of the work environment on the performance of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya; 5) There is a direct effect of work motivation on the performance of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Working period has a direct influence on the performance of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya of 0.009. The work environment has a

direct influence on the performance of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya of 0.002. Working period has a direct influence on the work motivation of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya of 0.036. The work environment has a direct influence on the work motivation of PT. Sinar Jaya Inti Mulya of 0.008. Work motivation has a direct influence on the performance of employees of PT. Sinar Jaya Inti Mulya of 0.009.

Keyword : *Tenure, Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.*

I. Pendahuluan

Perubahan era yang semakin maju mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja yang diberikan dalam bekerja, sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, dengan demikian akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. PT. Sinar Jaya Inti Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan inti kelapa sawit dengan produk utama Crude Palm Kernel Oil (CPKO) dan Palm Kernel Expeller (PKE). Dalam melaksanakan bisnis ini, PT. Sinar Jaya Inti Mulya sangat menyadari pentingnya mutu dan keamanan produk bagi pelanggan. PT. Sinar Jaya Inti Mulya memiliki pabrik yang dirancang untuk mengolah palm kernel menjadi CPKO (Crude Palm Kernel Oil / minyak sawit murni) dan PKE (Palm Kernel Expeller atau disebut juga bungkil sawit), dengan kapasitas oleh pabrik 500 ton kernel/ hari.

Berdasarkan hasil prasurvei yang telah dilakukan menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi yang terlihat pada presentase ketercapaian target di empat tahun terakhir. Hal ini tentu saja menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Tidak tercapainya target pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya biasanya dikarenakan kendala mesin dan juga karena kendala listrik. Kerusakan mesin mengakibatkan terhambatnya proses produksi dan harus menunggu beberapa waktu sampai mesin normal lagi sehingga bisa berproduksi kembali. Salah satu hal ini yang menjadikan target produksi tidak tercapai, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang andal untuk menangani hal ini, dan juga harus selalu memperhatikan kesehatan mesin itu sendiri agar tidak adanya kendala yang cukup berat pada mesin produksi sehingga mesin bisa terus berproduksi. Dengan begitu target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pada dasarnya setiap perusahaan menuntut para karyawannya untuk memberikan kinerja terbaiknya. Akan tetapi tuntutan saja tidak cukup untuk melakukan kinerja yang baik. Karyawan yang belum memiliki pengalaman ataupun belum memiliki masa kerja yang cukup khususnya dalam bidang yang dikerjakannya akan cenderung kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya yang berpengaruh pada kinerjanya. Jika dibandingkan dengan karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan sudah paham akan jobdesknya maka kinerja yang dihasilkan mungkin akan cenderung lebih baik. Oleh karena itu, lama masa kerja karyawan berpengaruh terhadap kemampuan yang dimilikinya, jika kemampuan yang dimiliki bagus maka kinerja yang diberikan juga baik.

Dari hasil prasurvei masa kerja didapat bahwa cukup banyak karyawan yang memiliki pengalaman lebih yaitu dikisaran 21 sampai dengan 24 tahun lamanya karyawan bekerja. Yang dalam hal ini berarti pengalaman dan juga kinerjanya sudah cukup andal, tetapi juga sudah memasuki usia yang hampir sudah tidak produktif lagi. Dapat juga dilihat pada tabel bahwa karyawan yang bekerja dalam kurun kurang dari 1 tahun juga cukup mendominasi, yang artinya karyawan tersebut masih membutuhkan bimbingan dan juga pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun disini motivasi kerja yang itu berasal dari perusahaan atau dari karyawan itu sendiri menjadi penjematan untuk tinggi atau rendahnya kinerja

karyawan. PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro.

Lingkungan kerja pun turut menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci untuk tercapainya kesuksesan perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan sebisa mungkin menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung bagi kelangsungan kerja karyawan. Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya masih ada beberapa karyawan yang tidak memakai atribut yang telah disediakan oleh perusahaan seperti helm, sarung tangan, masker dan sepatu boots yang menunjang karyawan untuk menjaga keselamatan kesehatan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Serta lingkungan kerja pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya sudah tergolong baik, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja pegawai sudah terpenuhi. Tetapi masih terdapat beberapa kekurangan seperti kurangnya sirkulasi udara di beberapa ruangan, beberapa ruangan yang sempit, dan beberapa lampu yang kurang terang. Selain masa kerja dan lingkungan kerja, faktor yang dapat dijadikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan motivasi kerja. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sistem yang dapat menjadi motivasi karyawan dalam bekerja yaitu dengan adanya reward untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut salah satu karyawan, di PT. Sinar Jaya Inti Mulya sendiri belum adanya sistem reward tersebut dan perusahaan menekankan karyawan untuk harus mencapai target.

Masa Kerja menurut Tarwaka (2017) adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Lingkungan Kerja menurut Suwanto, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh kinerja karyawan. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja Karyawan menurut Sherlie & Hikmah, (2020) ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Motivasi ialah suatu konsep yang mencakup berbagai pengertian terkait dorongan, semangat, dan upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau tindakan tertentu (Suwanto, Darmawan : 2024). Motivasi menurut Robbins (2016) merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana data dinyatakan dalam angka-angka dan dianalisis dengan teknik statistik Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara masa kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro yang berjumlah 200 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah sebidang atau wakil populasi yang diteliti. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sedangkan jika populasi lebih dari 100 orang atau tidak di ketahui pengambilan sampel menggunakan rumus slovin (Arikunto , 2010). Penentuan jumlah sampel ini menggunakan rumus Slovin dengan margin eror 10% dan didapatkan hasil 67 karyawan.

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang didapat adalah semua butir item pertanyaan variabel masa kerja, lingkungan kerj, kinerja dan motivasi kerja memiliki r hitung > r tabel , dengan hasil yaitu r hitung $\geq 0,2369$,maka dapat dinyatakan bahwa semua item kuisisioner adalah valid. Berdasarkan hasil uji coba dengan responden berjumlah 67 dengan 20 item pertanyaan setiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.45933007
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.046
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Data diolah menggunakan spss 25)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normaliatas pada sebaran data vaiabel masa kerja terhadap sebaran data kinerja karyawan ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0.200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

Tabel 2 Hasil Pengujian Normalitas Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			67
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	6.31206291
Most Differences	Extreme	Absolute	.061
		Positive	.059
		Negative	-.061
Test Statistic			.061
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

(Data diolah menggunakan spss 25)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel lingkungan kerja terhadap sebaran data kinerja karyawan ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0.200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			67
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	7.04426331
Most Differences	Extreme	Absolute	.067
		Positive	.054
		Negative	-.067
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

(Data diolah menggunakan spss 25)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel motivasi kerja terhadap sebaran data kinerja karyawan ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0.200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

Uji Linieritas

Tabel 4 Uji Linieritas Antara Masa Kerja Dan Kinerja Karyawan ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Masa Kerja * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	2478.927	24	103.289	1.757	.054
		Linearity	798.026	1	798.026	13.571	.001
		Deviation from Linearity	1680.901	23	73.083	1.243	.264
Within Groups			2469.700	42	58.802		

Total	4948.627	66			
-------	----------	----	--	--	--

(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel masa kerja atas kinerja karyawan terdapat nilai signifikan sebesar 0,264 lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Fhitung sebesar 1,243 lebih kecil dari Ftabel 2,75, pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) =23 dan penyebut (df2) =42 sehingga diperoleh F_{tabel} 1,79. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel Masa Kerja (ξ_1) Atas Kinerja Karyawan (η_2).

Tabel 5 Uji Linieritas antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan Kerja * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	2232.631	24	93.026	1.400	.166
		Linearity	999.824	1	999.824	15.052	.000
		Deviation from Linearity	1232.807	23	53.600	.807	.705
	Within Groups	2789.817	42	66.424			
Total			5022.448	66			

(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja atas kinerja Karyawan terdapat nilai signifikan sebesar 0,705 lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Fhitung sebesar 0,807 lebih kecil dari Ftabel 2,75, pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) =23 dan penyebut (df2) =42 sehingga diperoleh F_{tabel} 1,79. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel lingkungan kerja atas kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji Linieritas Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	2287.161	24	95.298	1.160	.329
		Linearity	14.217	1	14.217	.173	.680
		Deviation from Linearity	2272.944	23	98.824	1.203	.295
	Within Groups	3450.033	42	82.144			
Total			5737.194	66			

(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja atas kinerja karyawan terdapat nilai signifikan sebesar 0,295 lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Fhitung sebesar 1,243 lebih kecil dari Ftabel 2,75, pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) =23 dan penyebut (df2) =42 sehingga diperoleh F_{tabel} 1,79. Dengan

ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel motivasi kerja atas kinerja karyawan.

Uji Homogenitas

**Tabel 7 Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	.036	2	198	.965
	Based on Median	.031	2	198	.970
	Based on Median and with adjusted df	.031	2	193.64 9	.970
	Based on trimmed mean	.033	2	198	.968

(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pada tabel Test of Homogeneity of Variances didapat nilai signifikan sebesar 0,965. Dikarenakan nilai signifikan $0,965 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel variabel eksogen (ξ) dan variabel endogen (η).

Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1

Tabel 8 Coefisients Masa Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.877	7.909		4.536	.000
	Masa Kerja	.244	.090	.300	2.713	.009
	Lingkugan Kerja	.292	.089	.362	3.275	.002

(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat dperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \xi_1$$

$$\eta_1 = 0,300\xi_1 + 0,362\xi_2 + 0,920$$

1. Nilai dari variabel masa kerja sebesar $0,009 < 0,05$ maka, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,002 < 0,05$ maka, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel masa kerja maupun lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel masa kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model 1:

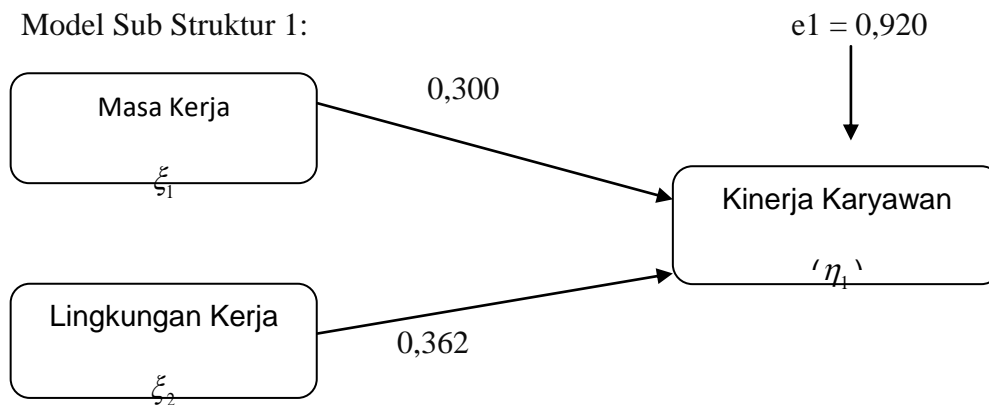
Tabel 9 Model Summary Sub Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.259	6.07042

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Masa Kerja
(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,282 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 28,2%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 28,2\% = 71,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e1 dapat diketahui dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,282} = 0,920$.

Model Sub Struktural 1:



Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 2

Tabel 10 Koefisien Masa Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	76.767	12.234		6.275	.000
	Masa Kerja	.127	.139	.118	2.910	.036
	Lingkungan Kerja	.101	.138	.094	2.731	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \xi_1$$

$$\eta_1 = 0,118\xi_1 + 0,094\xi_2 + 0,701$$

- 1) Nilai dari variabel masa kerja sebesar $0,036 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan masa kerja terhadap Motivasi Kerja.
- 2) Nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,008 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel masa kerja maupun lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel masa kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

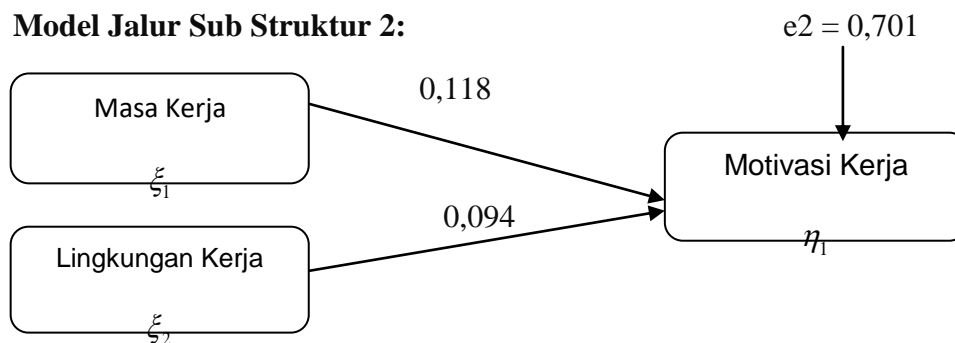
Tabel 11 Model Summary Sub Struktural 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.516	.614	9.38967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Masa Kerja
(Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,516 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari masa kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah 51,6%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 51,6\% = 48,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e_2 dapat diketahui dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_2 = \sqrt{1 - 0,516} = 0,701$.

Model Jalur Sub Struktural 2:



Setelah dilakukan perhitungan pengujian dengan model analisis jalur baik secara langsung maupun tidak langsung maka hasil yang diperoleh berdasarkan hipotesis statistik yaitu:

1. Analisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,713$ dengan signifikansi $0,009 < 0,5$ dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan sebesar 1,66792 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti masa kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,275$ dengan signifikansi $0,002 < 0,5$ dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan sebesar 1,66792

sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis pengaruh masa kerja secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,910$ dengan signifikansi $0,036 < 0,5$ dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan sebesar 1,66792 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti masa kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Analisis pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,731$ dengan signifikansi $0,008 < 0,5$ dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan sebesar 1,66792 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,402$ dengan signifikansi $0,009 < 0,5$ dan diperoleh nilai t_{tabel} dengan sebesar 1,66792 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berikut :

B. Pembahasan

1) Pengaruh Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa masa kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan adanya pengalaman dan penguasaan terhadap pekerjaan serta adanya dorongan untuk bekerja maka kinerja menjadi baik. Maka dari itu masa kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022), yang menunjukkan bahwa masa kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudayana dan Suryoko (2016), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif.

3) Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa masa kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kurun waktu lamanya masa kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022) yang menunjukkan bahwa masa kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi dan Hardiyanto (2021), Mudayana dan Suryoko (2016), Kaltsum (2017), dan Dewi (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Dina Lestari

(2022), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan bahwa :

1. Ada pengaruh langsung masa kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Motivasi kerja merupakan merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya kinerja yang tinggi. Adapun prinsip dari motivasi disebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari adanya kemampuan dan motivasi. Salah satu kemampuan karyawan didapat dari pengalaman yang sudah dilakukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu saja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada didalamnya. Baik lingkungan fisik maupun nonfisik akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan yang berdampak kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Ada pengaruh langsung masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi kemampuan kerja karyawan yang didapat melalui pengalaman kerjanya. Semakin lama masa kerja karyawan semakin baik kemampuan karyawan dalam melakukan kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Lingkungan kerja merupakan bagian penting yang ada disekitar karyawan dan memengaruhi karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas . kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga lingkungan kerja yang baik dibutuhkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja yaitu dengan adanya motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan dan akan tercipta hasil kinerja yang baik dan maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diberikannya reward atau penghargaan bagi karyawan yang sudah menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga motivasi kerja dapat terus meningkat.
2. Adanya penetapan batas usia maksimum karyawan sehingga karyawan yang sudah tidak lagi produktif tergantikan dengan karyawan yang masih produktif.
3. Adanya motivasi kerja dari atasan kepada karyawan.
4. Menertibkan penggunaan alat keselamatan kerja kepada seluruh karyawan.
5. Merutinkan pengecekan mesin produksi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dewi, N,N. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Suparma Tbk. *Media Mahardika*,17(2).
- Efendi ,S & Hardiyanto, E,H. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Shopee International Indonesia. *Jurnal of Social Studies*,2(1).
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.
- Kaltsum, U .2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Jurnal Of Bussines Studies*,2(2).
- Lestari, R,D. 2022 .Pengaruh Masa Kerja,Kedisiplinan, Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Jenjang Karir Keryawan PT. Great Giant Pinneapple Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*,2(2).
- Mudayana,F,I & Suryoko,S. 2016. Pengaruh Kompetensi,Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbins, dkk. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sherlie & Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,5(1).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Suwarto, dkk. 2022. Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo.16(2), h.269.
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Yantika, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja,Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.4(2),h.174-188.