



## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIA MUJUR

Yovie Ernanda, S.E., M.M<sup>1</sup>  
Isa Bella Simatupang<sup>2</sup>, Puspita Purba<sup>3</sup>, Kristofel Tigmar Purba<sup>4</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia<sup>234</sup>  
[yoviernanda@yahoo.com](mailto:yoviernanda@yahoo.com)<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect, work environment and employee performance on PT Asia Mujur. This research is a quantitative study with a questionnaire instrument distributed with a population of 60 people with a total sampling technique of 60 people. The results showed that the tcount of motivation was  $1.114 > 1.672$  at a significant value of  $0.0270 > 0.05$ , so it gave the result that motivation had no effect on employee performance. The tcount value of the work environment obtained is  $6.480 > 1.672$  at a significant value of  $0.000 < 0.05$ , it gives the result that the work environment has a positive and significant influence on employee performance. The count value of job satisfaction is  $1.026 > 1.672$ , at a significant value of  $0.309 > 0.05$ , it gives the result that job satisfaction has no effect on employee performance. Simultaneous test results obtained a value of  $25.175 > 3.16$  and a significant probability value of  $0.000 < 0, 05$ . The coefficient of determination shows 75.8%, namely motivation, work environment and job satisfaction have an impact on employee performance, while the remaining 24.2% is influenced by testing factors that are not included in this variable.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment, Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan persaingan pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka didunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisien dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

PT Asia Mujur merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkayuan yang berada di Binjai. Kinerja karyawan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Masalah motivasi kerja karyawan PT. Asia Mujur ditandai dengan karyawan tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, dan masih ada

karyawan yang datang terlambat datang ke kantor. Meskipun tidak semua karyawan mengalami hal tersebut, namun hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan primissima diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Disamping motivasi, dan lingkungan kerja masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu faktor kepuasan kerja karyawan. Setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja tampak pada sikap karyawan, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Menurut Situmorang (2019: 76) uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlated Item-Total Correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$ .

Adapun kriteria penilaian dalam uji validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 2.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Adapun level penilaian pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Situmorang, 2019: 90):

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,8$  maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat baik.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,7$  maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.
3. Jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,7$  dan  $> 0,6$  maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas cukup.
4. Jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,6$  maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan tidak reliabel dengan tingkat reliabilitas buruk.

### 2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi masing-masing data variabel normal atau tidak. Normalitas suatu variabel diperlukan dalam analisis untuk memudahkan peneliti melakukan pengujian statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Untuk pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov Test, penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika  $Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tidak normal.
2. Jika  $Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data normal.

### 2.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji korelasi antar variabel independen. Tidak adanya korelasi antar variabel independen adalah bentuk model regresi yang baik. Masalah multikolonieritas mengakibatkan kesalahan standar yang besar dalam model penelitian, sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Masalah multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat *Tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai *tolerance*  $< 0.1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolonieritas pada model regresi yang digunakan.
2. Jika nilai *tolerance*  $> 0.1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada model regresi yang digunakan.

### 2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini seharusnya terjadi maka dikatakan ada heteroskedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2019: 108).

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Adapun kriteria penilaian dalam pengujian heteroskedastisitas dengan glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak layak
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak

### **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016: 55). Penelitian asosiatif dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Menurut Kuncoro (2013: 118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Asia Mujur sebanyak 60 orang.

Menurut Sugiyono (2016 : 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, maka sampel penelitian adalah 60 orang, dan 30 orang akan diambil dari perusahaan sejenis.yaitu di PT. Asia Mujur.

#### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016:194), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mujur sebanyak 60 orang.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun beberapa jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung dilokasi penelitian melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2016:93). Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Penelitian memperoleh data sekunder dari literatur, buku dan internet. Sugiyono, 2016:95)

#### **3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Robbert Heller dalam Wibowo (2017:121)	1. Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik, 2. Kebutuhan kemanan. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan penghargaan. 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2016:347)	Likert
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai. Nitisemito, (2013: 97)	1. Kondisi kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Menurut Sedarmayanti (2011: 183)	likert
Kepuasan (X3)	Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. (Handoko dalam Badriyah, 2015: 228).	a. Pekerjaan. b. Upah. c. Promosi. d. Pengawas. e. Rekan kerja. Menurut Afandi, (2018:82)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2017:176)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung Jawab. Mangkunegara (2009:75)	Likert

**3.5 Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini Menggunakan Uji Asumsi Klasik. Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolonieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

**3.6 Model Analisis Data Penelitian**

Pengujian regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25. Persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### 3.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:93) menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai *Adjusted R Square* atau semakin mendekati nilai 1 maka variabel independen semakin dapat menjelaskan variabel dependennya atau semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

### 3.8 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:94). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig. > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### 3.9 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:81). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi parsial (uji-t) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $Sig. > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $Sig. < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dapat juga dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor.

Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Movitssi (x1)	X1.1	0.492	0.361	Valid
2		X1.2	0,649	0.361	Valid
3		X1.3	0,594	0.361	Valid
4		X1.4	0,581	0.361	Valid
5		X1.5	0,649	0.361	Valid
6		X1.6	0,594	0.361	Valid
7		X1.7	0,581	0.361	Valid
8		X1.8	0,414	0.361	Valid
9		X1,9	0,417	0.361	Valid
10		X1.10	0,562	0.361	Valid
1	Lingkungan kerja (x2)	X2.1	0.685	0.361	Valid
2		X2.2	0.649	0.361	Valid
3		X2.3	0.630	0.361	Valid
4		X2.4	0.580	0.361	Valid
5		X2.5	0.693	0.361	Valid
6		X2.6	0.422	0.361	Valid
1	Kepuasan (x3)	X3.1	0.738	0.361	Valid
2		X3.2	0.756	0.361	Valid
3		X3.3	0.523	0.361	Valid
4		X3.4	0.527	0.361	Valid
5		X3.5	0.849	0.361	Valid
6		X3.6	0.584	0.361	Valid
7		X3.7	0.649	0.361	Valid
8		X3.8	0.584	0.361	Valid
9		X3.9	0.849	0.361	Valid
10		X3.10	0.584	0.361	Valid
1	Kinerja	Y.1	0.568	0.361	Valid
2		Y.2	0.597	0.361	Valid
3		Y.3	0.558	0.361	Valid
4		Y.4	0.741	0.361	Valid
5		Y.5	0.774	0.361	Valid
6		Y.6	0.741	0.361	Valid
7		Y.7	0.774	0.361	Valid
8		Y.8	0.460	0.361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Pada validitas test yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan r tabel (0,361) dengan *significant* dibawah 0,05. Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa nilai dari validitas yang diuji sudah dinyatakan valid seluruhnya.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut :

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

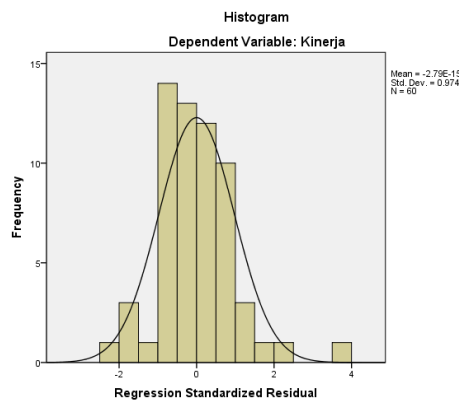
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Motivasi	0.743	10	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja	0.641	6	Reliabel
Variabel Kepuasan kerja	0.873	10	Reliabel
Variabel Kinerja	0.807	8	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada *value Cronbach's Alpha* dengan *value* lebih dari 0,60, memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

**4.2 Uji Normalitas**

Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*.

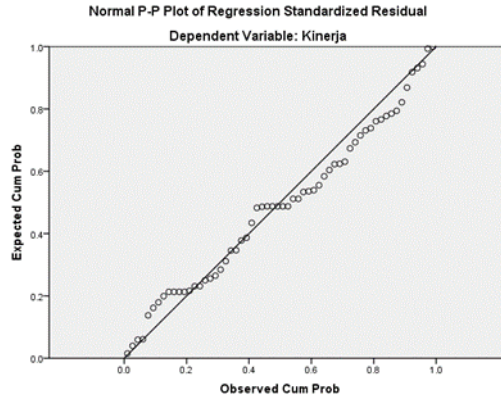


**Gambar III.1 Grafik Histogram**

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Model grafik histogram pada gambar menunjukkan bahwa data bergerak sejajar dengan membentuk huruf U terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas.





**Gambar III.2 Grafik Normal P-P Plot**

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas.

Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov*.

**Tabel III.4**

**Uji One Sample Kolgomorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29548305
Most Extreme	Absolute	.083
Differences	Positive	.083
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil pada pengujian one sample kolgomorov smirnov dengan memperhatikan nilai dari significant  $0,801 > 0,05$  maka dinyatakan data memiliki distribusi normal.

4.3 Uji Multikolinearitas

Tabel III.5  
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.650	1.538
Lingkungan kerja	.323	3.098
Kepuasan kerja	.348	2.875

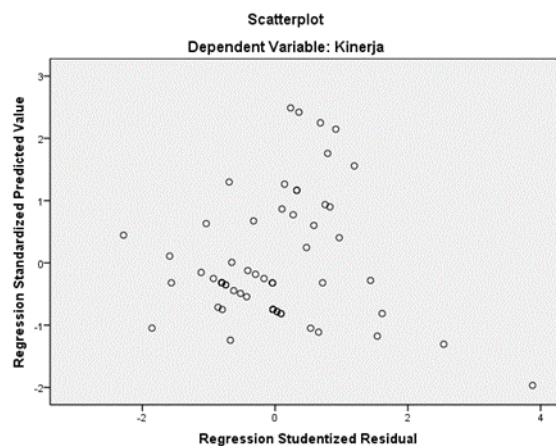
a. Dependent variable kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk motivasi berjumlah  $0,650 > 0,1$ , lingkungan kerja berjumlah  $0,323 > 0,1$  dan kepuasan kerja berjumlah  $0,348 > 0,1$  sedangkan nilai VIF untuk motivasi berjumlah  $1,538 < 10$ , lingkungan kerja berjumlah  $3,098 < 10$  dan kepuasan berjumlah  $2,875 < 10$  bahwa tidak terjadi korelasi antara motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat *variance* residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan dalam mendeteksi model heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar III.3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Hasil uji pada grafik scatterplot, terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola yang

beraturan (acak) sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa data dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Untuk langkah berikutnya, maka dilakukan uji glejser secara statistik untuk melihat pemahamannya. Pemahaman dasar yang dapat diberikan jika nilai lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan layak dalam uji yang digunakan.

**4.5 Model Penelitian**

Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linier berganda yang digunakan pada tabel B dalam hasil SPSS berikut ini :

**Tabel III.6**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.338	2.652		.505	.616
Motivasi	.081	.073	.089	1.114	.270
lingkungankerja	1.016	.157	.730	6.480	.000
kepuasankerja	.077	.075	.111	1.026	.309

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

$$Y = 1.338 + 0.081 X_1 + 1.016 X_2 + 0.077 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 1.338 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sebesar 1.338 satuan.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,081 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 1.016 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.016 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0.077 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kepuasan kerja 1 satuan akan kinerja karyawan sebesar 0.077 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

**4.5 Koefisien Determinasi Hipotesis**

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

**Tabel III.  
Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.758	1.32973

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, Motivasi, lingkungankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Tabel III.7. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758 hal ini berarti 75.8% dari variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 24.2 (100% - 75,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, seleksi, beban kerja, gaji dan variabel lainnya.

**4.6 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel III.8  
Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.965	3	110.655	62.581	.000 <sup>a</sup>
	Residual	99.018	56	1.768		
	Total	430.983	59			

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, Motivasi, lingkungankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

$$Y = 1.338 + 0.081 X_1 + 1.016 X_2 + 0.077 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 1.338 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sebesar 1.338 satuan.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,081 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 1.016 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.016 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0.077 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kepuasan kerja 1 satuan akan kinerja karyawan sebesar 0.077 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### 4.7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel III.9**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.338	2.652		.505	.616
Motivasi	.081	.073	.089	1.114	.270
Lingkungankerj a	1.016	.157	.730	6.480	.000
Kepuasankerja	.077	.075	.111	1.026	.309

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 60-4=56 adalah sebesar 1,672. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh  $1.114 > 1,672$  dan signifikan yang

diperoleh  $0,270 > 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh  $6,480 > 1,672$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh  $1,026 > 1,672$  dan signifikan yang diperoleh  $0,309 > 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Muju.

#### 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1.114 > 1,672$ ).  $H_1$  dinyatakan benar motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (2020), hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori Sustrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Mangkunegara, (2013:13), menyebutkan kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, atribut individu, dan lingkungan organisasi. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi adalah penggerak dan kinerja tinggi hanya bisa dicapai dalam tindakan. Sementara kualitas dan kuantitas berbanding lurus dengan tindakan

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel motivasi memiliki persentase dominan 29% pada jawaban kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan tanggapan motivasi yang ada di perusahaan masih belum berdampak terhadap kinerja dari karyawan.

##### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada

perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,480 > 1,672$ ).  $H_2$  dinyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari (2020), Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Sutrisno (2016:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel lingkungan kerja memiliki persentase dominan 30% pada jawaban setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan tanggapan lingkungan kerja perlu ada sebagai pendukung dari peningkatan kinerja yang mereka miliki.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kinerja**

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1,026 > 1,672$ ).  $H_3$  dinyatakan benar lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) Hasil penelitian menunjukkan kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas

Penelitian ini juga tidak didukung dengan teori Hasibuan (2016;203) Kepuasan Kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Jika karyawan merasa puas maka kinerja semakin meningkat. Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel kepuasan kerja memiliki persentase dominan 50 % pada jawaban setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan bahwa kepuasan kepada karyawan

### **Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur**

Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Mujur. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yumi Meirina (2013) Hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bekerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu :

1. Pengujian hasil akhir variabel motivasi diperoleh  $1,114 > 1,672$  pada *significant value*  $0,0270 > 0,05$ , maka memberikan hasil bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian hasil akhir variabel lingkungan kerja fisik diperoleh  $6,480 > 1,672$  pada *significant value*  $0,000 < 0,05$ , maka memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian hasil akhir variabel kepuasan kerja diperoleh  $1,026 > 1,672$ , pada *significant value*  $0,309 > 0,05$ , maka memberikan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $25,175 > 3,16$  dan probabilitas *significant value*  $0,000 < 0,05$ . Pengujian *coefficient of determination* menunjukkan 75.8% yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

## 6. REFRENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Denny Erica 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Jurnal *Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Iwan Kurnia Wijaya 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, *Agora* Vol. 6, No. 2 (2018).
- Kartika Yuliantari (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Ed 4. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju, 2011.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ma'ruf (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *JURNAL BRAND*, Volume 2 No. 1, Juni 2020. ISSN : 2715-4920.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabteha
- Ulva Ardhianti (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta* Volume VI No. 1 – Oktober 2020. *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295
- Yumi Meirina (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi PT Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, Volume III No. 3, Oktober 2013, 322- 332