

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA SANTOSA DI BANDUNG

Gita Sartika<sup>1</sup>, Mohamad Razab Iryadana<sup>2</sup>, Anggada Bayu Seta<sup>3</sup>, Sri Mulyani<sup>4</sup>

<sup>1</sup>STIE Miftahul Huda, Subang, Jawa Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>3,4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[gitasartika@stiemifdasubang.ac.id](mailto:gitasartika@stiemifdasubang.ac.id), [mohamad\\_razab@unpas.ac.id](mailto:mohamad_razab@unpas.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Daya Santosa di Bandung. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 87 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 33,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 38,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** motivasi; lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of motivation and work environment on job satisfaction which has an impact on employee performance at PT Daya Santosa in Bandung. The method used is explanatory research with a sample of 87 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Motivation has a significant effect on job satisfaction by 33.5%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ . The work environment has a significant effect on job satisfaction by 38.4%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ . Motivation and work environment simultaneously have a significant effect on job satisfaction by 46.8%, hypothesis testing obtained significance  $0.000 < 0.05$ . Job satisfaction has a significant effect on employee performance by 35.2%, hypothesis testing obtained significance  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** motivation; work environment; job satisfaction; employee performance

### PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat besar dirasakan dalam kehidupan organisasi. Hal ini dikarenakan Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang

memperhatikan perencanaan, pengawasan dan pengendalian yang baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami rasa kurang termotivasi apabila individu kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk motivasi pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak terkena permasalahan ini.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat pekerja. Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang dan kemudian menjalankan apa yang seharusnya perusahaan lakukan untuk mencapai kepuasan kerja.

PT Daya Santosa adalah perusahaan agro industry yang didirikan dengan pertimbangan yang kuat untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak dalam meningkatkan perekonomian daerah dan menciptakan manfaat umum bagi masyarakat di Kabupaten Bandung. Kami berkomitmen untuk memanfaatkan potensi di Kabupaten Bandung, khususnya dalam bidang perdagangan, industri kecil, industri rumah tangga, dan agrobisnis

Motivasi sangat penting dimiliki oleh semua komponen dalam perusahaan. Pimpinan sudah sewajarnya senantiasa mendorong karyawan dalam menciptakan semangat kerja. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno (2017) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kondisi terkait motivasi kerja karyawan dip perusahaan, menunjukkan bahwa yang dalam kategori perusahaan belum menyediakan tempat istirahat yang nyaman bagi karyawan dirasakan masih kurang, perusahaan juga belum mampu memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan hubungan yang

terjalalin baik antar karyawan dengan keterangan “Tidak”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Dari data diatas dapat dilihat bahwa belum adanya rasa aman berupa jaminan kesehatan dan kesejahteraan untuk karyawan dan belum adanya hubungan yang baik antar rekan kerja.

Faktor kondisi lingkungan kerja juga penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan, mengingat lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, memberikan motivasi serta memberikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapai kinerja yang optimal. Menurut Sri Widodo (2016) lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dilihat akibat nya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung

diperoleh nya rancangan sistem kerja yang efisien jenis lingkungan kerja fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Menurut Kasmir (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, kinerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Tujuan utama dari peningkatan kinerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah atau pun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT Daya Santosa di Bandung”.

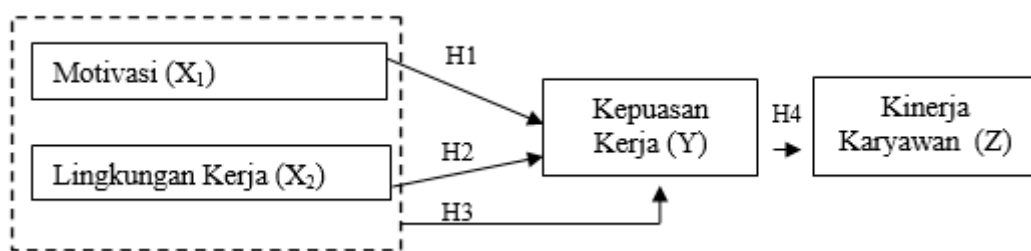
**KERANGKA TEORI**

**Motivasi**

Menurut Sunyoto (2020:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

**Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan



**Gambar 1. Paradigma Model Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2020:21)

**Kepuasan Kerja**

Menurut Hariandja (2019:290). “Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya”

**Kinerja Karyawan**

Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Daya Santosa di Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Daya Santosa di Bandung.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Daya Santosa di Bandung.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Santosa di Bandung.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 87 responden dari PT Daya Santosa di Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden.

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mencari keterhubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Data dianalisis menggunakan berbagai teknik, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Uji instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan data dan kesesuaiannya dengan hasil pengukuran. Validitas diuji dengan membandingkan nilai signifikansi 2-tailed dengan 0,05. Jika nilai signifikansi 2-tailed kurang dari 0,05, maka instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi 2-tailed lebih dari 0,05, maka instrumen tidak valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat

ukur. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 dan tidak reliabel jika kurang dari 0,600.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi data dalam model regresi. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel independen. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga kurang dari 1. Uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson Test untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Glejser Test untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual pengamatan.

Untuk analisis statistik, digunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Analisis regresi linier digunakan untuk mencari persamaan regresi yang dapat meramal nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Instrumen**

a. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.

- b. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- c. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- d. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,632	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,636	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,618	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,627	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut:.

**Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	.082	87	.200*	.974	87	.081

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic**

Model		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.883	3.265			3.333	.001		
	Motivasi (X1)	.315	.086	.345		3.645	.000	.708	1.412
	Lingkungan Kerja (X2)	.426	.093	.434		4.590	.000	.708	1.412

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu  $0,708 < 1,0$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar  $1,412 < 10$ , dengan demikian model regresi

ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji Durbin-Watson (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.456	2.455	1.828	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,828 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji Glejser Test Model. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.529	1.818			1.941	.056
	Motivasi (X1)	-.148	.048	-.377		-3.070	.063
	Lingkungan Kerja (X2)	.104	.052	.248		2.022	.096

a. Dependent Variable: RES2

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai Sig. > 0,050. Dengan demikian regression

model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.



**Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum

skor tertinggi, raiting score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	87	30	46	37.53	3.640
Lingkungan Kerja (X2)	87	31	46	37.99	3.391
Kepuasan Kerja (Y)	87	32	45	38.89	3.329
Kinerja Karyawan (Z)	87	31	50	39.28	3.675
Valid N (listwise)	87				

Motivasi diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 46 dengan raiting score sebesar 37,53 dengan standar deviasi 3,640.

Lingkungan kerja diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 46 dengan raiting score sebesar 37,99 dengan standar deviasi 3,391.

Kepuasan kerja diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 46 dengan raiting score sebesar 38,89 dengan standar deviasi 3,329.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians

maximum 50 dengan raiting score sebesar 39,28 dengan standar deviasi 3,675.

**Analisis Kuantitatif**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.883	3.265		3.333	.001
	Motivasi (X1)	.315	.086	.345	3.645	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.426	.093	.434	4.590	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi Y = 10,882 + 0,315X1 + 0,426X2. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,882 diartikan jika motivasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 10,882 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar



0,315, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,315 point maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 point.

3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,426, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,426 point maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan

sebesar 0,426 point.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.327	2.730
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,335 artinya

motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 33,5% terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.377	2.627
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,384 artinya lingkungan kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 38,4% terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Dan Lingkungan kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.456	2.455
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X1)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi

pengaruh sebesar 46,8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.344	2.976

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,352 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,2% terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.02	3.049		6.24	0
Motivasi (X1)	0.529	0.081	0.579	6.55	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,546 > 1,988), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja diterima.

**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.77	3.186		4.95	0
Lingkungan Kerja (X2)	0.609	0.084	0.62	7.29	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,286 > 1,988), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

**Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.82	3.763			3.67	0
Kepuasan Kerja (Y)	0.655	0.096	0.593		6.79	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,789 > 1,988), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.391	2	223.196	37.02	.000 <sup>b</sup>
	Residual	506.459	84	6.029		
	Total	952.851	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,019 > 2,710), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima.

koefisien determinasi sebesar 33,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,546 > 1,988). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,286 > 1,988). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai

terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

### **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,882 + 0,315X_1 + 0,426X_2$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(37,019 > 2,710)$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,789 > 1,988)$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### **KESIMPULAN**

a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,546 > 1,988)$ .

- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(7,286 > 1,988)$ .
- c. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(37,019 > 2,710)$ .
- d. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,789 > 1,988)$

### **SARAN**

- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Perusahaan harus selalu memerhatikan kondisi lingkungan kerja yang cukup nyaman agar karyawan mampu bekerja dengan baik
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian lingkungan kerja yang lebih intens lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chusway dalam Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. dalam Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg & Baron dalam Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow dalam Mangkunegara, A. A. A. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah dalam Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi dalam Gaol, CHR. J. L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta:PT. Gramedia Widiasarana.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Ridhotullah, Subeki & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Safroni, L. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Santoso, S. (2015). *SPSS24 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484
- Tohardy dalam Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, H. (2011). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: umi Aksara.
- Widodo. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Yuniarsih, T & Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.