COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024
e-ISSN : 2597-5234

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kevin Indajang[1], Sugeng Karyadi[2], Asep Suherman[3], Lia Marthalia[4], Roy Setiawan[5]
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar[1]
Administrasi Publik, FISIP Universitas Lambung Mangkurat. Kalimantan Selatan[2]
S1 Manajemen Universitas Pamulang, Banten[3]
Sistem Informasi, Universitas Jayabaya, DKI Jakarta[4]
Manajemen, Universitas Kristen Petra, Jawa Timur[5]
kvinnyangg25.stiesa@gmail.com[1], sugeng.karyadi@ulm.ac.id[2], dosen02438@unpam.ac.id[3], lia.marthalia20@gmail.com[4], roy@petra.ac.id[5]

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of work motivation, job satisfaction and work environment on employee performance at PT XYZ in Bogor. Sampling using the census method. The analysis method uses SPSS version 25. The results of the study indicate that the model is able to explain about 46.9% of the variation in the dependent variable, which means that 53.1% is a factor outside the study. Partially, there is a positive and significant influence of work motivation, job satisfaction and work environment on employee performance at PT XYZ in Bogor.
Keywords: *motivation, satisfaction, environment, performance*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Bogor. Pengambilan sampel dengan metode sensus. Metode analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 46.9% dari variasi dalam variabel dependen, yang berarti terdapat 53,1% merupakan faktor di luar penelitian. Adapun secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Bogor.
Kata kunci: motivasi, kepuasan, lingkungan, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penentu pencapaian tujuan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja secara berkelanjutan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan faktor motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mengarahkan, menguatkan dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan, semangat, dan keinginan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan perilaku yang lebih

produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja, ketidakhadiran, dan peningkatan turnover karyawan (Ismawati, 2019).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Husain (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan kondisi kerja serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan individu. Penelitian dari Indrawati (2013) dan Nurhidayati et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Caissar et al., 2022; Ahmad et al., 2022). Menurut Marzani & Dharmawan (2017), lingkungan kerja terdiri dari berbagai kondisi yang dihadapi karyawan di perusahaan. Nitisemito (2016) menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor pribadi, sosial, organisasi, dan fisik saling berinteraksi dan memengaruhi keberhasilan kerja. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang berdampak pada karyawan. Suharyanto et al. (2014) dan Prahiawan & Simbolon (2014) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Wijaya (2018) dan Susanto (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang baik, dan beban kerja yang sesuai, dapat meningkatkan kinerja.

PT XYZ di Bogor merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Bogor yang bergerak di bidang produksi makanan dan minuman. Perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini ditemukan beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan, yaitu: Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang rendah serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Bogor/

TELAAH LITERASI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Sunarsih, 2018). Ada beberapa teori yang mencoba menjelaskan tentang kinerja karyawan, antara lain: (1(Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor: harapan (persepsi karyawan tentang hubungan antara usaha dan kinerja), instrumentalisme (persepsi karyawan tentang hubungan antara kinerja dan imbalan) dan valensi (nilai yang diberikan karyawan terhadap imbalan). Karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik

(harapan), dan jika mereka yakin bahwa kinerja tersebut akan dihargai (instrumentalisme) dan memiliki nilai bagi mereka (valensi). (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini dikemukakan oleh John Stacey Adams. Menurut Adams, karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka merasa diperlakukan dengan adil. Karyawan akan membandingkan rasio antara input (usaha, pengalaman, dan keterampilan) dan output (gaji, tunjangan, dan pengakuan) mereka dengan rasio input dan output karyawan lain. Jika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka akan termotivasi untuk mempertahankan kinerjanya. Jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, mereka akan termotivasi untuk menurunkan kinerjanya atau mencari pekerjaan lain. (3) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke. Menurut Locke, kinerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai. Tujuan yang spesifik dan menantang akan memotivasi karyawan untuk bekerja keras, sedangkan tujuan yang dapat dicapai akan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan bahwa mereka dapat mencapai tujuan tersebut. (4) Teori Pengendalian Diri (*Self-Control Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Albert Bandura. Menurut Bandura, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk mengendalikan diri. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri yang tinggi akan mampu mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan, meskipun ada hambatan dan godaan. (5) Teori Atribusi (*Attribution Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Harold Kelley. Menurut Kelley, karyawan akan mencari penjelasan atas hasil kerjanya. Penjelasan tersebut dapat berupa faktor internal (seperti kemampuan dan usaha) atau faktor eksternal (seperti keberuntungan dan kesulitan tugas).

Karyawan yang mengaitkan hasil kerjanya dengan faktor internal akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mengaitkan hasil kerjanya dengan faktor eksternal akan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggunakan berbagai pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan tersebut dapat berupa: (1) menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai (2) memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. (3) memberikan umpan balik yang konstruktif. (4) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (5) memberikan pengakuan atas prestasi karyawan. 5 poin inilah yang menjadi *applied theory* dalam penelitian ini. Dengan menggakan berbagai pendekatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha mencapai target dan menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ada beberapa teori yang mencoba menjelaskan tentang motivasi kerja, antara lain (Supartha & Sintaasih, 2017) : (1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan,

yaitu: kebutuhan fisiologis (kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal), kebutuhan akan rasa aman (kebutuhan akan keamanan dan perlindungan), Kebutuhan akan rasa cinta dan kasih sayang (kebutuhan akan rasa diterima dan dicintai), kebutuhan akan penghargaan (kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan), kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk mencapai potensi diri), Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan yang paling rendah terlebih dahulu sebelum beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang terpenuhi akan menjadi motivator bagi manusia untuk mencapai kebutuhan berikutnya.(2) Teori X dan Y McGregor. Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Menurut McGregor, ada dua asumsi tentang manusia: Teori X: Asumsi ini berpandangan bahwa manusia secara alami tidak suka bekerja dan harus dipaksa, diarahkan, dan diancam dengan hukuman agar mau bekerja. Teori Y: Asumsi ini berpandangan bahwa manusia secara alami suka bekerja dan bertanggung jawab. Mereka ingin berprestasi dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Teori Y menunjukkan bahwa manusia akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, diberi tanggung jawab, dan diberi pengakuan atas prestasinya.(3) Teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: Faktor higiene (faktor yang terkait dengan kondisi kerja, seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja). Faktor motivator (faktor yang terkait dengan isi pekerjaan, seperti tanggung jawab, pengakuan, dan peluang untuk berkembang). Faktor higiene dapat mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan faktor motivator dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja. (4) Teori Kebutuhan McClelland. Teori ini dikemukakan oleh David McClelland. Menurut McClelland, ada tiga kebutuhan utama yang mendorong perilaku manusia: Kebutuhan akan prestasi (kebutuhan untuk mencapai sesuatu yang sulit dan melampaui standar). Kebutuhan akan afiliasi (kebutuhan untuk menjalin hubungan dan diterima oleh orang lain). Kebutuhan akan kekuasaan (kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain). Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan yang menantang. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan termotivasi untuk bekerja sama dengan orang lain dan membangun hubungan yang baik. Orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan termotivasi untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain. (5) Teori Harapan Vroom. Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor: Harapan (persepsi individu tentang kemungkinan hasil dari suatu tindakan). Instrumentalisme (persepsi individu tentang hubungan antara hasil dan imbalan). Valensi (nilai yang diberikan individu terhadap imbalan). Seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan (harapan), dan jika mereka yakin bahwa hasil tersebut akan dihargai (instrumentalisme) dan memiliki nilai bagi mereka (valensi). Teori-teori motivasi kerja tersebut dapat digunakan untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Penting untuk dicatat bahwa tidak ada satu teori motivasi kerja yang dapat menjelaskan semua perilaku manusia. Motivasi kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepribadian, kebutuhan individu, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggunakan berbagai pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pendekatan tersebut dapat berupa: memberikan gaji dan tunjangan yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan menggunakan berbagai pendekatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Enam poin pendekatan tersebut menjadi *applied theory* dari penelitian ini.

Penelitian (Lestari et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian perusahaan. (Dhir et al., 2023) dalam penelitian mengidentifikasi bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Husain (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan kondisi kerja, serta sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Penelitian oleh Indrawati (2013); Nurhidayati et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, Windari et al. (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Caissar et al., 2022; Ahmad et al., 2022). Marzani & Dharmawan (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup serangkaian kondisi atau keadaan di tempat kerja yang dihadapi oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Sementara itu, Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor pribadi, sosial, organisasi, dan fisik pekerjaan saling berinteraksi dan mempengaruhi keberhasilan kerja. Dari beberapa definisi ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Suharyanto et al. (2014); Prahiawan & Simbolon (2014) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wijaya (2018); Susanto (2019), menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang baik antar karyawan, dan

beban kerja yang sesuai, dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis :

H1 : Ada pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

H2 : Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

H3 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan data numerik. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ Bogor. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sensus, Sampel sekaligus sebagain poluasi penelitian sebanyak 70 karyawan..

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tentang variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan item pertanyaan dalam kuesioner (Amanda et al., 2019). Ketepatan data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya (Anggraini et al., 2022). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu (Al Hakim et al., 2021): (1) Apabila nilai r_hitung > r_tabel, maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor keseluruhan yang diperoleh. Artinya, item kuesioner dinyatakan valid.(2) Apabilai nilai r_hitung < r_tabel, maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor keseluruhan yang diperoleh. Artinya, item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Kuesioner	Pearson	R_Tabel	Ket.
X1.1	.842**	0,2352	Valid
X1.2	.560**	0,2352	Valid
X1.3	.842**	0,2352	Valid
X1.4	.313**	0,2352	Valid
X1.5	.611**	0,2352	Valid
X2.1	.831**	0,2352	Valid
X2.2	.610**	0,2352	Valid
X2.3	.370**	0,2352	Valid
X2.4	.424**	0,2352	Valid
X2.5	.574**	0,2352	Valid
X2.6	.831**	0,2352	Valid
X3.1	.864**	0,2352	Valid
X3.2	.349**	0,2352	Valid
X3.3	.831**	0,2352	Valid
X3.4	.466**	0,2352	Valid
X3.5	.499**	0,2352	Valid
X3.6	.861**	0,2352	Valid
Y1	.545**	0,2352	Valid
Y2	.608**	0,2352	Valid
Y3	.331**	0,2352	Valid
Y4	.467**	0,2352	Valid
Y5	.387**	0,2352	Valid
Y6	.612**	0,2352	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing indikator menunjukkan

hasil yang valid karena r hitung > r tabel sehingga disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang. Hal ini memberikan dasar kuat untuk melanjutkan analisis dan membuat kesimpulan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian pengujian yang menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan (Amanda et al., 2019). Apabila suatu kuesioner dilakukan pengukuran berkali-kali dan menghasilkan pengukuran yang sama, maka kuesioner dikatakan reliabel. Sebagai alat ukur, kuesioer harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (Anggraini et al., 2022): (1) Apabila hasil koefisien alpha > 0.6, maka item pertanyaan dinyatakan reliabel.(2) Apabilai hasil koefisien alpha < 0.6, maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	23

Hasil uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha 0,836 > 0,6, ini menandakan bahwa skala yang digunakan dalam pengukuran memiliki tingkat reliabilitas.

Hasil Uji Normalitas

Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Namun, kebalikannya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data yang digunakan tidak memiliki distribusi yang normal. Jika nilai di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilai di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal

Tabel 3. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61558524
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.081
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

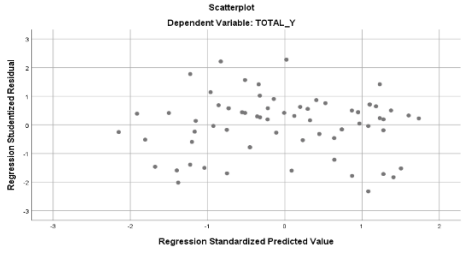
Berdasarkan tabel 3, nilai signifikansi 0,128 > 0,05 maka data terdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan ketentuan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dalam penelitian memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.094		
	X1	0.919	0.476	2.101
	X2	0.332	0.300	3.330
	X3	0.400	0.504	1.983

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, dilakukan dengan melihat output nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel berada di atas nilai 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini diperkuat gambar plot sebagai berikut:



Gambar 1. Output Sebaran Data

Untuk memaknai uji multikolinearitas, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah (Ghozali, 2016): (1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. (2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Pada Tabel 5 membuktikan nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, sehingga model dapat dinyatakan bebas gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Parsial, Simultan dan Model Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.723	3	91.908	12.850	.000[b]
	Residual	472.049	66	7.152		
	Total	747.771	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Komponen "Regression" adalah bagian dari variabilitas total yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai F yang signifikansi rendah (0.000) menunjukkan bahwa 3 variabel prediktor secara bersama-sama (X1, X2, X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks ini, model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam "Y".

Tabel 7. Hasil Model Regresi

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.724	.000
	X1	.256	4.804	.000
	X2	.241	3.349	.002
	X3	.263	1.908	.001

Berdasarkan tabel 7, nilai signifikansi (p-value) untuk variabel independen (X1, X2 dan X3) adalah < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2 dan X3) memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Model regresi yang didapatkan adalah: **Y = 0,256X1 + 0,241X2 + 0,263X3**

Keterangan :

- **X1** memiliki pengaruh positif terhadap Y (B = 0.256, nilai p = 0.000, artinya setiap peningkatan X1, dengan asumsi X2 dan X3 konstan, maka Y meningkat.
- **X2** memiliki pengaruh positif terhadap Y (B = 0.241, nilai p = 0.002), artinya setiap peningkatan X2, dengan asumsi X1 dan X3 konstan, maka Y meningkat.
- **X3** memiliki pengaruh positif terhadap Y (B = 0.263, nilai p = 0.001), artinya setiap peningkatan X3, dengan asumsi X1 dan X2 konstan, maka Y meningkat

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607[a]	.469	.440	6.67437

Tabel 8, Nilai R Square (0.469) menunjukkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan 46.9% dari variasi dalam variabel dependen. Ini berarti sekitar 46.9% dari variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang ada dalam model, sisanya merupakan faktor-faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak). Artinya variabel mitivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Bogor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi mitivasi kerja yang diberikan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan Lestari et al., (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. (Dhir et al., 2023) dalam penelitian mengidentifikasi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Santoso & Wulandari (2022); Prahiawan & Simbolon (2014) & Prabu (2016) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak). Artinya kepuasan keerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Bogor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Husain (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan kondisi kerja, serta sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Penelitian ini sejalan dengan Indrawati (2013); Nurhidayati et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, Windari et al. (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak). Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Bogor. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2011) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : (a) lingkungan kerja fisik (semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung); (b) lingkungan kerja non fisik (lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan). Suatu lingkungan dianggap baik atau sesuai apabila memungkinkan orang untuk melakukan tugas mereka dengan cara yang paling efisien, aman, sehat, dan nyaman (Srisulistiowat et al. 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto et al. (2014); Prahiawan & Simbolon (2014); Edward et al. (2024) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak).

2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin puas kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, *3*(1), 287–298. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, *11*(1), 189–204. https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Dhir, V. L., Das, S., & Chatterjee, D. (2023). Impact of Firm Ownership Type on Organizational Commitment and Citizenship Behaviour. *Management and Labour …*. https://doi.org/10.1177/0258042X231204413

Edward, YR., Karyadi, Sugeng., Usmia, S., Dharmawan, D., & Durya, NPMA. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation And Working Environment On Loyalty In American Fast Food Restaurants Employees. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). 10 (1) : 309-313

Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(5). https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588

Husein, U. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.Edisi 11. PT Jakarta : Raja Grafindo Persada

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Indrawati, A.D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. 7(2), 153-142

Ismawati, I. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship

Behavior (Studi Pada Cv …. In *Volatilitas*.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, *1*(1), 841–856.

Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, *2*, 43–49.

Lestari, E., Pragiwani, M., & Alexandri, M. B. (2020). The Influence Of Motivation, Competence, Discipline and Compensation for Employee Performance PT HENIDA JAYA Group. *Indonesian Journal of Business …*. https://www.stei.ac.id/ojsstei/index.php/ijbam/article/view/571

Marzani, N. & Dharmawan, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. Jurnal Manajemen Bisnis. 5(3). 1-11

Nitisemito, 2016, Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurhidayati, Kusnilawati, N, & Santoso, Aprih. (2022). Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance. Jurnal Manajemen. XXVI(01): 67-81. DOI: http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.834

Prahiawan, W. & Simbolon, N. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Banten : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Jurnal Ekonomi. 5(1). 35-41

Santoso, Aprih. & Wulandari, S. (2022).Telisik Kompensasi, Motivasidanlingkungan Kerja:Berpengaruhkah Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL JAEMB. 2(1). 37-44.

Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(1), 1. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama

Suharyanto, Nugraha, E. & Permana, H. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. Cianjur : Universitas Suryakancana. Jurnal Ilmiah Teknik Industri.13(2). 187-200

Sunarsih, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Akrab Juara*, *3*.

Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitas Udayana*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, *7*(1), 6–12. https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-

bisnis/article/view/8153

Windari, A., Wilujeng, S. danSuryaningtyas, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen. 2(1). 1-10.Wir

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, *16*(2).