

---

---

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI

Dr. H. Supriyatn SY, MM, Deni Puji Setiyo  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta  
[Denipujisetiyo@gmail.com](mailto:Denipujisetiyo@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, yang diukur dengan menggunakan metoda Penelitian dilakukan di PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta Utara dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh yang merupakan sebagai teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel . Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Dalam pengiriman kuesioner penelitian ini menggunakan *Google Form*. Metoda statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan aplikasi IBM *Statistic SPSS v.24*.

Hasil dari penelitian ini ada pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial lingkungan kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Kerja Karyawan**

## I. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global perusahaan mengupayakan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Masalah lingkungan kerja pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri, juga sangat berpengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melayani, lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan observasi yang dilakukan peneliti menyatakan lingkungan kerja dari PT Telur Emas Anugerah Mandiri adanya kekurangan yang dibutuhkan karyawan dalam segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik . Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan ketersediaan sarana kerja yang meliputi bangunan yang

---

kurangnya akan ruangan yang memadai , peralatan kerja yang tidak lengkap dalam kebutuhan karyawan, tidak terdapatnya ruang istirahat , dan sarana angkutan sebagai akses menuju tempat kerja. Kemudian lingkungan kerja nonfisik yang dicerminkan pada hubungan kerja yang kurang baik dengan pimpinan maupun rekan sekerja. Dalam bentuk Kepuasan yang diberikan juga tidak optimal sehingga pegawai tidak mau melakukan pekerjaan lebih diluar jam kerjanya, kurangnya pemberian apresiasi dari perusahaan. Dan dalam bentuk motivasi kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawannya sehingga motivasi yang di dapat oleh pegawai kurang.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, pegawai yang bekerja di lingkungan kerja di PT. Telur Emas Anugerah Mandiri dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik ,dapat dilakukan dengan meningkatkan Kepuasan, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dan karna mengalami banyak permasalahan sangat mengganggu khususnya dalam pencapaian target layanan seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian target tidak dapat tercapai yang disebabkan oleh banyak faktor, seperti perusahaan kompetitor yang semakin banyak dengan berbagai layanan dan fasilitas yang diberikan, kemudian kompetisi harga dan layanan serta paket-paket yang ditawarkan.

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **Review Penelitian**

Penelitian pertama dilakukan oleh Irfan Chandara Wardana,Hadi Sunaryo,M.Khoirul Abs (2017) dengan topik “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Ud. Mekar Jaya Sentral Industri Tempe Sanan Kota Malang” dipublikasikan dengan Jurnal Ilmiah Riset Management Vol.7 No.15 Agustus 2018.

Peneliti ini bertujuan untuk mencari tahu dan menggambarkan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Motivasi pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menggambarkan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Motivasi pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh lingkungan kerja pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kepuasan pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Untuk mengetahui dan menjelaskan Motivasi pada Kinerja karyawan di UD. Mekar Jaya Malang. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya metode ini menggunakan pradigma, lalu populasi yang digunakan hanya 41 populasi dan analisis secara simultan jurnal ini untuk mendeskripsikan lingkungan kerja,kepuasan , dan motivasi terhadap UD mekar jaya malang.

Penelitian kedua dilakukan oleh Penelitian Nderi F. W dan Kirai, M (2017) dengan judul *Influence Of Work Environment On Employee Performance In The Security Sector In Kenya: A Case Of Kenya Police Service Nairobi City County.* dan dipublikasikan dalam *Jurnal of Business & Change Management Vol 4 ISSN 2312-9492(Online) 2414-8970(Paper).*

Peneliti ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Populasi target untuk penelitian ini adalah 733 petugas polisi dari kantor polisi di Distrik Nairobi. Penelitian ini terdiri dari perwira senior berikut, anggota Inspektorat, sersan, koprak dan polisi. Daftar responden diperoleh dari kepala bagian sumber daya

---

manusia di kantor pusat, karena dialah yang menyimpan catatan semua petugas kepolisian sepulang kerja. Teknik stratified random sampling digunakan untuk memilih responden dari sestiap strata. Ini adalah representasi yang baik untuk penelitian ini. Desain penelitian untuk penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang dirancang dengan baik untuk variabel dalam penelitian ini. Kuesioner terstruktur dan semi-terstruktur. Uji coba digunakan untuk mengkonfirmasi keandalan dan validitas instrumen sebelum pengumpulan data aktual. Ini melibatkan 8 responden dari responden yang ditargetkan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS versi 23 dan diuji menggunakan regresi berganda dan statistik inferensial. Temuan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan dan keselamatan memengaruhi Kinerja karyawan. Ditemukan bahwa imbalan manajemen mempengaruhi Kinerja karyawan secara positif. Juga disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi Kinerja karyawan untuk tingkat yang sangat besar. Disimpulkan bahwa kondisi perumahan mempengaruhi Kinerja karyawan. Disarankan bahwa layanan kepolisian harus menemukan cara untuk meningkatkan lingkungan kesehatan tempat karyawan bekerja. Mereka harus dilengkapi dengan peralatan pelindung dan memastikan lingkungan yang bersih. Manajemen kepolisian harus meningkatkan komunikasi antarpribadi karena telah terbukti memengaruhi Kinerja karyawan secara positif. Layanan polisi harus menghormati kontribusi karyawan untuk mendorong mereka. Ini dapat dilakukan melalui mengadakan pertemuan dan dialog yang sering. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya metode ini hanya meneliti Lingkungan kerja dan kepuasan saja, dan juga metode analisis peneliti ini menggunakan SPSS versi 23 dengan Teknik Stratified random dan secara inderistik inferensial.

Peneliti ketiga ini dilakukan oleh Penelitian Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2015) dengan topik *Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*. Di Publikasikan dalam jurnal Afrikan Bisnis Management Vol. 6(7) ISSN 1993-8233. Peneliti ini bertujuan untuk meneliti di paksistan profesi medis dianggap cantik dan bermartabat karena berkaitan langsung dengan kehidupan manusia. Dalam masyarakat Pakistan, ada kecenderungan umum dalam pemerintahan. Di rumah sakit, pasien tidak dirawat dengan baik oleh dokter.

Hasil dari penelitian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Kepuasan di antara para pekerja lembaga medis otonom Pakistan dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sampel penelitian terdiri dari 200 dokter, perawat, staf administrasi dan akun yang bekerja di lembaga medis otonom di Punjab. 250 Kuesioner dibagikan di mana 200 diterima kembali dan digunakan untuk analisis. SPSS digunakan untuk analisis data statistik. Disimpulkan dari penelitian bahwa aspek-aspek seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan penyelia dan sifat pekerjaan mempengaruhi Kepuasan dan kinerja. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya ia hanya menggunakan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan dan peneliti ini juga meneliti lebih ke faktor lembaga medis dengan sampel peneliti lebih dari 200 dokter.

Peneliti keempat ini dilakukan oleh Siti Sulistiana (2014) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan Pt. Mulia Jaya Muffler Malang “ dipublikasian dalam Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) ISSN: 2337-5655. Volume: 02, Nomor: 01 April 2014 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, dan Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang. Menggunakan teknik simple random sampling didapatkan sampel sebanyak 45 responden. Metoda pengambilan data primer yang digunakan adalah metoda kuesioner. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $0.027 < 0,05$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, variabel Kepuasan ( $0.001 < 0,05$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan(X2)

---

merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (10,436 > 0,05).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Bila dibandingkan dengan penelitian penulis perbedaannya teknik sample ini random dan variable hanya menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian kelima ini dilakukan oleh Quinerita Stevani, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic “ dipublikasikan dalam jurnal AGORA VOL.3 No.2,(2015) Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Responden yang digunakan berjumlah 33 karyawan pada bagian produksi. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan, tetapi Motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Bila dibandingkan dengan penelitian ini teknik analisa yang di pakai sama menggunakan regresi berganda tetapi untuk hasil variable dalam peneliti ini bahwa tidak memberikan pengaruh terhadap karyawan dan juga total yang responden yang juga digunakan hanya 33 karyawan.

Peneliti keenam ini dilakukan oleh Novi Damayanti(2016) dengan judul “*Effect of Work Environment, Work Satisfaction and Work Motivation on The Performance of Accounting Lecturers*“ dipublikasi dengan Jurnal GATR ISSN 0128-2611 Peneliti ini bertujuan untuk Memahami bagaimana SDM mempengaruhi kemajuan suatu bangsa, khususnya sektor ekonominya, adalah penting tetapi untuk mengembangkan perekonomian yang baik, tak terelakkan bahwa harus ada peningkatan kualitas dosen dan dosen akuntansi yang diharapkan dapat mengajar dan mendidik para profesional masa depan di bidang Akuntansi secara optimal. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik, khususnya, dosen akuntansi/dosen yang mengajar di tingkat atas Universitas dan perguruan tinggi, dukungan dalam bentuk dorongan dari negara yang diperlukan. Untuk membantu meningkatkan kinerja pendidik tertentu, faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dan penilaian kinerja bagi karyawan perlu dipertimbangkan. Hal ini karena lingkungan kerja yang kondusif dan Motivasi dapat sangat mempengaruhi sikap psikologis karyawan. Misalnya, ketika karyawan merasa kondusif untuk bekerja, karyawan ini juga akan mengembangkan motivasi diri yang dapat lebih meningkatkan minat mereka, semangat dan kepercayaan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi hanya dapat muncul dari dalam diri orang itu sendiri meskipun dapat didorong oleh orang lain juga. Motivasi yang berasal dari dalam karyawan akan meningkatkan kinerja dan Kepuasanindividu. Selain itu, Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh orang lain terutama ketika rekan kerja sendiri melakukan dengan baik dan ini dapat mendorong daya saing yang juga dapat meningkatkan kinerja kerja dan mengembangkan kepuasan karyawan. Dalam konteks makalah ini, penilaian kinerja (penilaian kinerja) dapat didefinisikan sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai Kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja dapat menghasilkan evaluasi Kinerja karyawan atau membuat prediksi kinerja sebelumnya untuk kinerja kerja di masa depan. Kualitas pendidik maju mencari karena mereka cenderung memiliki Kepuasan yang tinggi, kinerja pekerjaan yang tinggi dan umumnya lebih puas dengan apa yang mereka lakukan.

Makalah ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi pada kinerja dosen akuntansi di tiga Universitas di Indonesia. Bila dibandingkan dengan penelitian ini perbedaannya meneliti kinerja dosen dan mengambil populasi dari wilayah yang tergenelarisasi dari objek dan sampel yang di pilih melibatkan semua dosen akuntansi.

Peneliti ketujuh ini dilakukan oleh Ronna Yulia,Rita dan Yathen Uring(2017) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado “ dipublikasikan dengan Jurnal Riset

---

Ekonomi, Management, Bisnis dan Akutansi ISSN 2303-1174. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metoda yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan Metoda Sampling Jenuh.

Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan. Bila dibandingkan pada peneliti ini jenis peneliti ini jasa hiburan dan hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Peneliti kedelapan ini dilakukan oleh Betania Widiya K dan Ade Rustiana (2014) dengan tema “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru Di SMK PGRI 1 Mojoko Kudus” di publikasikan dalam *Ekonomi Education Analysis Jurnal 3 ISSN 2252-6544 Septemeber 2014*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mojoko Kudus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap baik DPK maupun GTY di SMK PGRI 1 Mojoko Kudus yang terdiri dari 41 guru. Metoda pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 24,766 + 0,312X_1 + 0,255X_2 + 0,161X_3$ .

Hasil perhitungan menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mojoko Kudus sebesar 43,6%. Secara parsial besarnya pengaruh 14,5% untuk variabel lingkungan kerja fisik, 19,9% untuk variabel kepuasan kerja, dan 16,4% untuk variabel disiplin kerja. Bila dibandingkan dengan penelitian ini perbedaan pada variable lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dan variable terikatnya kinerja guru yang berindikator penyusunan pada rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lebih jauh bahwa manusia pada sebuah organisasi dalam rangka melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, misalnya kesejukan udara, keedysunyian/ketenangan, pencahayaan yang tepat dan sebagainya. Hal itu akan memberikan suasana kerja bagi manusia yang nyaman dan selanjutnya akan menciptakan hasil kerja sesuai yang diharapkan. Suasana dan keadaan lingkungan kerja banyak mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Untuk menciptakan keselamatan kerja diperlukan penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja dan lantai yang menjamin orang tidak mudah terpeleset karena licin. Sedangkan kesehatan kerja dititikberatkan pada lingkungan yang mendukung para tenaga kerja terjamin kesehatannya, misalnya ruangan bebas dari asap rokok, ventilasi udara yang baik.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana kerja (*morale*) para karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mempertinggi produktivitas kerja disamping mengurangi kelelahan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### **Pengertian Kepuasan**

Supriyatin (2014:220) mengemukakan bahwa Kepuasan adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat Kepuasan yang tinggi mempunyai pandangan yang positif terhadap pekerjaannya. Namun harus di

---

ingat bahwa Kepuasan itu tidak hanya di peroleh hubungan antara pribadi baik dengan lingkungan maupun dengan mitra kerjanya.

Kepuasan juga didefinisikan sebagai pengalaman emosional yang dirasakan setelah menilai suatu pekerjaan Dapat juga diartikan sebagai reaksi perasaan yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya Definisi ini juga menyatakan bahwa Kepuasan merupakan sikap yang ditinjau dari evaluasi afeksi, kepercayaan dan perilaku. Hal ini berarti bahwa sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi bagaimana perasaan kepercayaan serta perilaku kerja yang ditunjukkannya.

### **Pengertian Motivasi**

Supriyatin (2014:128) mengartikan bahwa Suatu istilah umum yang diterapkan kepada seluruh kelompok yang mengarahkan, menimbulkan keinginan, kebutuhan, keinginan yang kuat dan dorongan yang sejenis. Meskipun demikian, Wibanti (2009) mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang yang bertaubat untuk berbuat baik karena orang tersebut melakukan tindakan atau kegiatan yang terjadi, baik secara sadar maupun tidak sadar.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam hal ini diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith dikutip oleh Suwanto dan Donni (2015:196) mendefinisikan kinerja sebagai: "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Pernyataan ini diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia atau karyawan. Mangkunegara, (2014:13) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tiap individu karyawan.

### **Hubungan Antar Variabel Penelitian**

Berdasarkan landasan teori yang digunakan, peneliti dapat menguraikan keterkaitan logis antara variabel penelitian yang satu dengan variabel yang lain.

## **III. METODE PENELITIAN**

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metoda deskriptif kuantitatif ini yaitu membuat suatu uraian yang sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan hubungan antar variabel yang digunakan. Penelitian ini juga menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metoda statistika.

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metoda deskriptif adalah metoda yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan definisi metoda kuantitatif menurut Sugiyono (2016:117) yaitu metoda penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

---

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisa regresi baik sederhana maupun berganda. Dengan menggunakan analisa statistik ini maka akan diketahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), dan variabel Kepuasan(X2) dan variabel Motivasi(X3) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas terhadap variabel yang diteliti.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi Penelitian**

Sugiyono (2016:117) yang dimaksud 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. Berdasarkan pengertian ini, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta yang berjumlah 50 orang responden.

### **Sampel Penelitian**

Suharsimi (2014) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah dalam pengambilan sampelnya adalah sebanyak 50 orang responden. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, Sugiyono (2015:2) mendefinisikan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dasar penentuan ini dikarenakan perusahaan memberikan lisensi untuk memberikan kuesioner kepada semua jumlah sampel yang diajukan.

## **Data dan Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Penelitian ini adalah karyawan pada PT Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta, yang berdomisili kantor di Ruko Sunter Prima Blok B No.7, Jl. Agung Timur 8, RT.10/RW.11, Sunter Jaya, Tj. Priok, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14350.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2015:137) yang menyatakan bahwa sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta. Data sekunder diartikan oleh Sugiyono (2015:137) sebagai sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti (misalnya melalui pihak ketiga seperti website, bukti, catatan atau laporan tahunan yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan, serta *profile company*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala nominal dan ordinal. Skala pengukuran nominal digunakan untuk mengklasifikasikan identitas responden seperti jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden. Sedangkan untuk skala ordinal penulis gunakan untuk memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki objek atau individu tertentu. Pengukuran skala ordinal ini memiliki informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat (skala likert).

---

Dimana ranking skala likert yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut dibawah ini.

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-Ragu (RR)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

#### **Metode Analisis Data**

Metoda analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda analisis statistik dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu aplikasi *Software Statistical Package for Social Sciene(SPSS)* versi 24. Peneliti ini menggunakan metoda regresi linier berganda.

#### **Metoda Pengolan Data**

Dalam penulisan ini rencana pengolahan data yang digunakan komputer yaitu program SPP Versi 24. Hasil analisis data tersebut berupa print out table mutliple regression. Hal ini lakukan dengan harapan tidak terjadi tingkat kesalahan yang besar.

#### **Metoda Penyajian Data**

Setelah data diolah, kemudian di proleh hasil output dari operasi perkalian, penjumlahan, pembagian, pengakaran, pemangkatan, serta pengurangan. hasil pengolahan data akan disajikan dalam bentuk tabel, agar dapat dengan mudah dan dapat cepat dipahami.

#### **Metoda Statisik Data**

Sebelum penulis melakukan analisa terhadap masalah penelitian, tahap awal yang dilakukan adalah dengan melakukan coding data atau dari data kualitatif (jawaban kuesioner) menjadi data kuantitatif (nilai pada skala likert). Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik.

#### **Uji Kualitas Data**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada instrumen pengumpulan data. Instrumen data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

#### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas secara internal.



---

### Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variabel-variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya.

### Analisis Skoring

Analisa ini digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif, yakni data diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai pada setiap jawaban, skor nilai tersebut adalah: Sangat setuju diberi nilai 5 (lima), Setuju diberi nilai 4 (empat), Kurang setuju diberi skor 3 (tiga), Tidak setuju diberi skor 2 (dua), dan sangat tidak setuju diberi skor 1 (satu). Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 24, diperoleh hasil – hasil reabilitas ideroleh untuk masing masing variabel sebagai berikut.

### Analisa Regresi Berganda

Pengaruh secara simultan antara variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) dan  $X_2$  (kepuasan kerja) dan  $X_3$  (Motivasi) terhadap  $Y$  (Kinerja karyawan) dapat dituliskan dengan persamaan berikut:  $f(YX_1 + YX_2 + YX_3 + e)$  dipediksikan dengan model  $\hat{Y} = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$ .

### Uji F (pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan.  $f$  hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* =  $n - k - 1$  dengan kriteria sebagai berikut:  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  &  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

### Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.  $t$  hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t$  tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

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

Sugiyono (2015:38) mengemukakan bahwa analisa koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, rumus koefisien determinasi baik secara parsial maupun simultan.

---

## IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Dalam Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta sebanyak 50 Responden. Uraian identitas masing – masing responden dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

**Tabel 4.1** Menggambarkan karakteristik responden.

Keterangan	Total	Presentase
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Laki-Laki	14	28%
Perempuan	36	72%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Usia:</b>		
< 20 Tahun	1	2%
21- 30 Tahun	41	82%
31 – 40Tahun	4	8%
46-55 tahun	4	8%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA	27	54%
DIII	2	4%
SI	21	42%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang telah di olah, 2020.

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin:  
Sebanyak 50 orang responden yang menjadi sample penelitian ini , yaitu sebanyak 14 orang responden memiliki jenis kelamin laki – laki dengan persentase 28% dan sisanya yaitu sebanyak 36 orang memiliki jenis kelamin perempuan dengan persentase72% . dimana secara umum dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden peneliti ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.
2. Karakteristik responden menurut usia:  
Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 orang responden yang menjadi sample peneliti ini , sebagian besar berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,0%. Sebanyak 41 orang responden memiliki jenjang usia 21-30 tahun dengan persentase 82,0%, dan sisanya itu lebih dari 40 tahun 8,0%. Dari table di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari uraian jenjang usia responden peneliti ini, usia terbesar didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun.
3. Karakteristik responden menurut pendidikan :  
Dari 50 responden yang menjadi objek pengamatan sebanyak 27 orang yang memiliki pendidikan terakhir SMA dengan persentase 54,0%. Responden dengan pendidikan terakhir D-III sebanyak 2 orang dengan persentase 4,0%. Dan responden dengan pendidikan terakhir sastra satu (S-1) sebanyak 21 orang dengan persentase 42,0%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa peringkat tertinggi berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 27 orang.

### Deskripsi Data Penelitian

### Deskripsi Variabel

Penulis mengajukan kuesioner kepada para responden 50 orang. Kuesioner tersebut lalu diteliti lebih lanjut dengan menggunakan perhitungan metoda SPSS

24. Keempat instrument penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, Motivasi dan kinerja kerja Uraian tanggapan responden penelitian dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

### Lingkungan Kerja

Pada pendeskripsian data dilakukan dengan menggunakan table tanggapan responden. Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 24.

**Tabel 4.1** Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
<b>Lingkungan kerja Fisik</b>									
1	Fasilitas pralatan yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan dengan yang saya lakukan	17	31	2	0	0	50	215	4.30
2	Dalam Penerangan Cahaya ruangan sudah sesuai dengan kondisi dimana saya bekerja	19	31	0	0	0	50	129	4.38
3	Untuk kondisi suhu udara yang diberikan sudah memberikan kenyamanan untuk saya dalam bekerja	20	28	2	0	0	50	218	4.36
4	Kenyamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	16	30	3	0	1	50	210	4.20
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>									
5	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan yang lainnya	23	25	2	0	0	50	221	4.42
6	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan atasan	28	31	1	0	0	50	217	4.34

*Sumber data primer yang telah di olah, 2019.*

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-4 variabel lingkungan kerja merupakan dengan jawaban terendah “Kenyamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” yaitu sebesar 4.20. Sedangkan nilai pernyataan ke-5 “Saya menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan yang lainnya” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.42.

### Kepuasan

Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 24. Sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Tanggapan Responden Variabel Kepuasan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari hari	4	32	11	1	2	50	185	3.70
2	Saya merasa puasa dengan atasan bersikap baik dan bertanggung jawab dalam bekerja	9	30	10	1	0	50	197	3.94
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja dalam kerja sama mengenai pekerjaan saya	12	33	4	1	0	50	206	4.12
4	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir	12	31	5	1	0	50	205	4.10
5	Gaji yang di berikan sesuai dengan peningkatan jabartan yang diberikan	8	27	14	1	0	50	191	3.82

Sumber data primer yang telah di olah, 2019.

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-1 variabel Kepuasan merupakan dengan jawaban terendah “Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari hari ” yaitu sebesar 3.70. Sedangkan nilai pernyataan ke-3 “Saya merasa puas dengan rekan kerja dalam kerja sama mengenai pekerjaan saya ” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.12.

### Motivasi

Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan:

**Tabel 4.3** Tanggapan Responden Motivasi

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan	14	36	0	0	0	50	214	4.28
2	Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas	14	33	3	0	0	50	211	4.22
3	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan	9	41	3	0	0	53	209	4.18

Sumber data primer yang telah di olah, 2019.

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-3 variabel Motivasi merupakan dengan jawaban terendah “Saya mampu berkomunikasi dan menjalin

hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan” yaitu sebesar 4.18. Sedangkan nilai pernyataan ke-1 “Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.18.

### Kinerja Kerja Karyawan

Data yang dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pada pendeskripsian data dilakukan dengan menggunakan table tanggapan responden. Hasil pengelola data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 24. sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Karyawan selalu menyelesaikan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	15	35	0	0	0	50	215	4.30
2	Karyawan selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target	16	34	0	0	0	50	216	4.32
3	Karyawan selalu merapihkan pekerjaan yang saya telah kerjakan	15	35	0	0	0	50	215	4.30
4	Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	11	39	0	0	0	50	211	4.22
5	Dalam melakukan pekerjaan Karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama	16	33	1	0	0	50	215	4.30
6	Karyawan selalu tanggung jawab terhadap hasil kerja saya	21	29		0	0	50	221	4.42
7	Karayawan selalu tanggung jawab terhadap hasil kerja saya	11	38	1	0	0	50	210	4.20

*Sumber data primer yang telah di olah, 2019.*

Berdasarkan dengan responden, pernyataan ke-7 variabel Kinerja karyawan merupakan dengan jawaban terendah “Saya selalu tanggung jawab terhadap hasil kerja saya ” yaitu sebesar 4.20. Sedangkan nilai pernyataan ke-2 “Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target” merupakan nilai tertinggi yaitu sebesar 4.32.

### Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5** Penguji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>	Item 1	0,835	0,284	Valid
	Item 2	0,645	0,284	Valid
	Item 3	0,663	0,284	Valid
	Item 4	0,757	0,284	Valid
	Item 5	0,762	0,284	Valid
	Item 6	0,734	0,284	Valid

*Sumber: Data Primer, yang diolah 2020*

**Tabel 4.6** Penguji Validitas Variabel Kepuasan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>KEPUASAN</b>	Item 1	0,775	0,284	Valid
	Item 2	0,839	0,284	Valid
	Item 3	0,717	0,284	Valid
	Item 4	0,825	0,284	Valid
	Item 5	0,860	0,284	Valid

*Sumber: Data Primer, yang diolah 2020*

**Tabel 4.6** Penguji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>MOTIVASI</b>	Item 1	0,775	0,284	Valid
	Item 2	0,849	0,284	Valid
	Item 3	0,830	0,284	Valid

**Tabel 4.7** Penguji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Kinerja karyawan</b>	Item 1	0,904	0,284	Valid
	Item 2	0,833	0,284	Valid
	Item 3	0,795	0,284	Valid
	Item 4	0,605	0,284	Valid
	Item 5	0,646	0,284	Valid
	Item 6	0,799	0,284	Valid
	Item 7	0,636	0,284	Valid

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja, kepuasan, motivasi dan kinerja kerja karyawan menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid.

## Uji Reabilitas

**Tabel 4.8** Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,914	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	Reliabel

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel lingkungan kerja, Kepuasan dan Kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

## Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja, Motivasi) secara simultan atau bersama terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan linier berganda dengan menggunakan SPSS 24.

**Tabel 3.6** Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.688	2.001	4.842	0.000	
	Lingkungan Kerja	0.276	0.101	0.283	2.732	0.009
	Kepuasan	0.251	0.084	0.239	2.983	0.005
	Motivasi	3.663	0.424	0.769	8.637	0.000

a. Dependent Variabel :Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai signifikansi kinerja kerja (X1) adalah sebesar 0,009. Nilai signifikansi 0,009 > 0,05 alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja signifikan atau berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan (Y).
- Nilai signifikansi Kepuasan(X2) adalah sebesar 0,991. Nilai signifikansi 0,005 > 0,05 alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- Nilai signifikansi Motivasi (X3) adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Motivasi signifikan atau berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

### Uji Hipotesis F ( Secara Simultan )

Berikut adalah uji F

**Table 3.7** Uji F Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	216.434	3	72.145	49.277	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.346	46	1.464		
	Total	283.780	49			

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Hasil f hitung yang di dapat yaitu sebesar 49,277 jika dibandingkan dengan f tabel ( $\alpha = 0,05$  DF=2;48), maka nilai f tabel sebesar 3,19 dengan nilai signifikansi 0,05. sehingga nilai F hitung  $>$  F tabel ( $49,277 > 3,19$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka di katakan lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kepuasan( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis T ( Secara Parsial )

**Table 4.15** Hasil Uji Parameter Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.688	2.001		4.842	0.000
	Lingkungan Kerja	0.276	0.101	0.283	2.732	0.009
	Kepuasan	0.251	0.084	0.239	2.983	0.005
	Motivasi	3.663	0.424	0.769	8.637	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , dalam ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. jadi  $df$  yang digunakan adalah  $50 - 3 - 1 = 46$  dengan *alpha* sebesar 5% atau 0,05 maka menghasilkan nilai t tabel ( uji dua sisi ) sebesar 1,678 dengan ketentuan :

1. Jika  $t_{tabel}(1,678) < t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau jika nilai Sig.  $>$  0,05.
2. Jika  $t_{tabel}(1,678) > t_{hitung}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau jika nilai Sig.  $<$  0,05.

Berikut adalah tabel hasil dari uji t :



**Table 4.15 Hasil Uji Parameter Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.688	2.001		4.842	0.000
	Lingkungan Kerja	0.276	0.101	0.283	2.732	0.009
	Kepuasan	0.251	0.084	0.239	2.983	0.005
	Motivasi	3.663	0.424	0.769	8.637	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4.18 berikut adalah hasil pengujian secara parsial yang meliputi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) :

a. Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai yang signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,009 < 0,05$  dan  $2.732 > 1,687$ ) maka  $h_1$  diterima dan dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

b. Pengaruh parsial Kepuasan terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai yang signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,005 < 0,05$  dan  $2.983 > 1,687$ ) maka  $h_1$  diterima dan dapat di simpulkan bahwa Kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

c. Pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai yang signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,000 < 0,05$  dan  $8.637 > 1,687$ ) maka  $h_1$  diterima dan dapat di simpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

### Konfensiensi Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 <sup>a</sup>	0.697	0.677	1.390	1.270

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output data pengolahan SPSS 24, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 menyatakan bahwa nilai *Adjusted R-Square* 0,677, artinya besarnya koefisien determinasi sebesar 0,677 hal ini menyatakan bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen sebesar 67,7 persen. sisanya  $100\% - 67,7\% = 32,3\%$ . dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

---

## **Temuan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta” dapat dibuktikan dan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerja terpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah kinerja para karyawan dalam organisasi. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerjaterpersepsi dengan cara memberikan ruang kerja dengan penerangan yang baik, suasana yang kondusif dan keamanan pada tempat kerja. Dengan demikian para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh kepuasan terhadap kinerja kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta” dapat dibuktikan dan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja maka organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian para karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan.

### **Pengaruh kepuasan terhadap motivasi kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa “K berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri Jakarta” dapat dibuktikan dan diterima. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka akan tinggi kinerja karyawan yang diberikan kepada organisasi.

### **Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam melakukan aktivitas berkerja, karena baik atau buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya dapat disebabkan dari lingkungan kerjanya sendiri. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu aktivitas para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan dari perusahaan karena tepat waktu, sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga merasa puas karena fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sangat nyaman, karyawan juga merasa puas dengan terjalinnya hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan

---

tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan yang dapat disusundari analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab diantara lain :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerja terpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah kinerja para karyawan dalam organisasi.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja maka organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para karyawan.
4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang di ajukan maka penulis memberikan rekomendasi dalam bentuk saran. saran yang di ajukan penulis antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dalam variable lingkungan kerja sebaiknya PT. Telur Emas Anugerah Mandiri lebih memantau lingkungan kerja dalam kenyamanan, penyesuaian penerangan lampu, Fasilitas peralatan yang dibutuhkan yang baik hal itu tentunya agar meningkatkan Kinerja karyawan dan kenyamanan karyawan yang lebih optimal. Apabila Kinerja karyawan meningkat maka pekerja yang dihasilkan sesuai dengan yang di harapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya manajemen perusahaan lebih memperhatikan secara operasional untuk penyesuaian *salary* yang diberikan kepada karyawan , peningkatan dalam kenaikan jabatan terhadap karyawan dan juga meningkatkan sistem pengembangan karyawan yang sudah ada.
3. Berdasarkan hasil peneliti sebaiknya dalam perusahaan harus kuat untuk saling memotivasi keseluruhan dan menimbulkan dengan ada nya motivasi secara opeasional karyawan dapat mempunyai semangat untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapainya.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Wardana, Irfan Candra, Hadi Sunaryo, And M. Khoirul Abs. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Ud. Mekar Jaya Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang)." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 7.15 (2018).
- Susan, Were M., et al. "Influence of motivation on performance in the public security sector with a focus to the Police Force in Nairobi, Kenya." *International Journal of Business and Social Science* 3.23 (2012).
- Khan, Alamdar Hussain, et al. "Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan." *African journal of business management* 6.7 (2012): 2697-2705.
- Sulistiana, Siti, Endi Sarwoko, And Sri Wilujeng. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan Pt. Mulia Jaya Muffler Malang." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 2.1 (2014).
- Surjosuseno, Daniel. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic." *Agora* 3.2 (2015): 175-179.
- Darmayanti, Novi. "Effect of Work Environment, Work Satisfaction and Work Motivation on The Performance of Accounting Lecturers." *Global Academy of Training & Research (GATR) Enterprise*. (2016).
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita N. Taroreh, and Yantje Uhing. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).
- Widya, Betania K., and Ade Rustiana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru DI SMK PGRI 1 Mejubo Kudus." *Economic Education Analysis Journal* 2 (2014).
- Azies Bauw, Ni Made Duwi Gunawati. Jurnal (2015) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom". Sumber : <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/266070-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-203fd4e5.Pdf>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Diah Septiana. Jurnal (2014) "Pengaruh Faktor Gaji Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Guru". Sumber : <https://Eprints.Uns.Ac.Id/7427/1/197411011201112281.Pdf>
- Nurwibowo. 2016 "Lingkungan Kerja". Sumber : [Http://Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/5479/Bab%20ii.Pdf?Sequence=8&Isallowed=Y](http://Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/5479/Bab%20ii.Pdf?Sequence=8&Isallowed=Y)
- Fandy Prasetyo. Blogspot (2014) "Teori-Teori Kepuasan Kerja". Sumber : [Http://Fandiprasetyo.Blogspot.Com/2014/02/Teori-Teori-Kepuasan-Kerja.Html](http://Fandiprasetyo.Blogspot.Com/2014/02/Teori-Teori-Kepuasan-Kerja.Html)
- Fenny Witomo. Jurnal (2015) "Studi Deskriptif Kepuasan Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Karya Indah Makmur". Sumber : <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/36318-Id-Studi-Deskriptif-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Bagian-Administrasi-Pada-Ptkarya-Indah.Pdf>
- Fenny Witomo. Jurnal (2015) "Studi Deskriptif Kepuasan Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Karya Indah Makmur". Sumber : <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/36318-Id-Studi-Deskriptif-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Bagian-Administrasi-Pada-Ptkarya-Indah.Pdf>

- Hendry. 2015 “Cara Mengukur Kepuasan Kerja”. Sumber : <https://teorionline.wordpress.com/2012/02/20/cara-mengukur-kepuasan-kerja/>
- Handoko. 2014 “Kinerja karyawan : Definisi, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Cara Meningkatkan Kinerja karyawan”. Sumber : <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>
- Jeremy Liam Wijaya. 2017 “Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja”. Sumber : <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Muchlisin Riadi. 2014 “Pengertian, Jenis Dan Manfaat Lingkungan Kerja”. Sumber : <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>
- Muhammad Arief. Jurnal (2014) “Pengertian Kepuasan Kerja”. Sumber : <http://digilib.uinsby.ac.id/20799/5/bab%202.pdf>
- Muhammad Ahmad. 2012 “Penyebab Kepuasan Kerja”. Sumber : <http://dominique122.blogspot.com/2015/04/penyebab-kepuasan-kerja-menurut.html>
- Muhammad Ahmad. 2012 “Penyebab Kepuasan Kerja”. Sumber : <http://dominique122.blogspot.com/2015/04/penyebab-kepuasan-kerja-menurut.html>
- Isbn: 978-81-929339-1-7, At 11<sup>th</sup> April 2015, S.N. Patel Institute Of Technology And Research Centr, Umrah, Bardol
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Dkk. Jurnal (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan”. Sumber : <https://media.neliti.com/media/publications/80175-id-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Sedermayanti. 2014. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pt Refka Aditma. Bandung.
- Sedarmayati. 2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Cv Mandar Maju Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusa. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metoda Penelitian Kuantitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metoda Penelitian Kuantitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Suwatno. J. Priansa, Donni 2015. Manajemen Sdm Dalam Organsasi Public Dan Bisnis. Penerbit Alfabeta Bandung
- Supriyatin (2014:220) “Pengertian Kepuasan Sumber : Diktat MSDM, Jakarta
- Sri Warni. 2016 “6 Faktor Penentu Kepuasan Kerja”. Sumber : <https://zahiraccounting.com/id/blog/6-faktor-penentu-kepuasan-kerja-3/>
- Suko Waspodo. 2019 “Manfaat Kepuasan Bagi Perusahaan”. Sumber : <https://www.kompasiana.com/sontoloyo10521/5c4510c543322f277c1675b4/manfaat-kepuasan-kerja-bagi-perusahaan?page=all>
- Syitti Rosmalla. 2018. “7 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan”. Sumber : <https://www.gadjian.com/blog/2018/04/24/7-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Titit Melani, Suhaji, Dkk. Jurnal (2015) “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja”. Sumber : <https://media.neliti.com/media/publications/103128-id-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan.pdf>
- Wexley Dan Yukl, Dkk. 2014 “Teori-Teori Tentang Kepuasan Dan Dampak Kepuasan Dan Tidakpuasan Kerja”. Sumber : <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>

- 
- Wahyu Ramdhany. 2015 “Kepuasan: Pengertian, Indikator, Fungsi, Dan Aspek-Aspeknya”. Sumber : [https://www.Maxmanroe.Com/Vid/Karir/Kepuasan-Kerja.Html](https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html)
- Supriyatin. 2014, Pengertian Motivasi , Sumber : Diktat MSDM, Jakarta (128)
- Jenis Jenis Motivasi Sardiman, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 89-91
- Hierarki kebutuhan Maslow , Kontributor Wikipedia 16235654, [https://id.wikipedia.org/wiki/Hierarki\\_kebutuhan\\_Maslow](https://id.wikipedia.org/wiki/Hierarki_kebutuhan_Maslow)
- Pengertian tentang Teori Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik &#8211; Ahli Presentasi Dot <https://ahlipresentasi.com/pengertian-tentang-teori-motivasi-instrinsik-dan-motivasi-ekstrinsik/>
- Veithzal, Rivai Dan Sagala, Ella Jauvani 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Veithzal, Rivai 2014. Mnajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, Djamhur Hamid, Dkk. Jurnal (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan”. Sumber [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/383/579](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/383/579)