

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Kurnia Jaya Bersama)**

**Oleh
Hardi Pratama*)**

Abd. Kodir Djaelani **)

Budi Wahono *)**

Email: hardipratamahardi@pratiwi.com

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Environment towards Employee Performance of the PT Kurnia Jaya Bersama. The data used in this study is primary data. The population used is employees of PT Kurnia Jaya Bersama. The sampling technique was done by saturated sampling method. The sample of this research is 73 employees. Data analysis was done by using multiple linier regression method. The result of this study indicate that Simultaneously, Motivation, Job Satisfaction and Work Environment significantly affected the Employee Performance. Partially, motivation has a positive significant effect on employee performance, job satisfaction has a negative significant on employee performance and work environment has a positive significant on employee performance.

Keywords : *Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang diinginkannya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar suatu perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing. Sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal ini berperan sangat penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Disisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. untuk dapat bersaing dengan

industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang terjadi keinginannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Ketidakpuasan karyawan juga dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Objek Permasalahan

Penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Memberikan motivasi kepada para pekerja oleh pimpinan, sehingga pegawai tersebut mampu

melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti tanggung jawab adalah kewajiban (Saigan, 2001).

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka ia akan betah kerja diperusahaan tersebut. (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2006) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yaitu lingkungan kerja, faktor ini merupakan faktor penting dan besar pengaruhnya, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif prestasi yang tinggi. Motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri dan lingkungan kerja. Menurut Anogoro dan Widiyanti (1993) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada PT. Kurnia Jaya Bersama ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Jaya Bersama ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Jaya Bersama ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Jaya Bersama ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Bagi akademisi, diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terutama tentang motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah referensi sebagai pemahaman dan pengetahuan dimasa yang akan datang.
2. Kontribusi Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

TINJAUAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah segala bentuk dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dari dalam diri maupun dari luar untuk mencapai hasil kerja yang maksimal agar tujuan dari perusahaan atau individu karyawan dapat tercapai dengan baik. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya membuat pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Pendapat lain mengatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah (Munandar, 2001 : 104).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi didalam dan diluar pekerjaan. Perusahaan/Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001). Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006:243).

Lingkungan Kerja

Menurut Anogoro dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Lingkungan kerja diperlukan karena dengan ini tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula. Sebaliknya,

apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Hubungan Antara Variabel

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Latief (2012) Mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi di perlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Nurchayani dan Adnyani (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sinar sosro pabrik Bali”. Berdasarkan hasil dari analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001:196), Kepuasan kerja diperlukan sebagai sarana aktualisasi diri. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat mengaktualisasikan diri dengan baik sehingga mampu mencapai kematangan psikologis karyawan yang matang secara psikologis akan menunjukkan perilaku positif selama bekerja.

Erlina Kristine (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bambang (1991) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan.

Sari (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo kebun tanah gambus Sumatra Utara”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Didalam penjelasan hubungan antara variabel terdapat penjelasan hipotesis sebagai berikut:

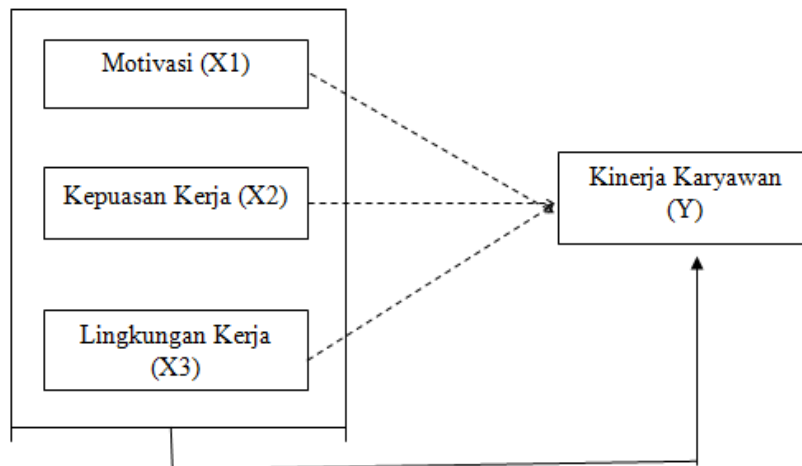
- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN



Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deduktif dengan jenis penelitian *explanatory research*. “*Explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel dengan melalui

pengujian hipotesa” (Singarimbun, 2006:5). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kurnia Jaya Bersama yang berlokasi pada Jl. Bendungan Sutami No. 51 Kav. A, Kota Malang. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019.

Sumber Data dan Metode Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, dan metode pengumpulan data yang di gunakan adalah metode kuesioner, setiap indikator data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kurnia Jaya Bersama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau yang disebut dengan sensus. Jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 73 responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

a) Motivasi

Motivasi adalah segala bentuk dorongan atau memacu karyawan yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. Sosial
2. Kebutuhan fisik
3. Penghargaan
4. Aktualisasi
5. Keamanan

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu terhadap suatu pekerjaannya dalam perusahaan. indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

2. Gaji
3. Kesempatan atau promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

c) **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. Penerangan/cahaya
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Keamanan kerja
5. Hubungan karyawan

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Indikator dalam penelitian ini :

1. Kuantitas kerja karyawan
2. Kualitas kerja karyawan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemandirian

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrument. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner. Untuk mengukur dan mengetahui penelitian adalah dengan menggunakan uji *Kaiser Mayer Olkin* (KMO). Jika nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) $\geq 0,50$ maka analisis faktor telah sesuai dengan variabel-variabel tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang dipercaya yang digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam uji reliabilitas ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik mengukur koefisien *Cronbach's Alpha*. Bila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan kredibel atau andal untuk digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu bentuk pengujiannya dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov test*. Dengan nilai signifikan bila $> 0,05$ maka data terdistribusi normal namun sebaliknya, bila signifikan $< 0,05$ maka terdistribusi tidak normal.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel terikat (kinerja karyawan)
X ₁	: Motivasi
X ₂	: Kepuasan Kerja
X ₃	: Lingkungan Kerja
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien regresi
e	: <i>Standard error</i> (tingkat kesalahan)

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dalam uji F adapun kriteria hipotesis yang diterima adalah jika taraf signifikan (α) $< 0,05$.

2. Uji t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t ialah Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Namun bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima memiliki arti bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	KMO	Keterangan
Motivasi	0,547	Valid
Kepuasan Kerja	0,563	Valid
Lingkungan Kerja	0,705	Valid
Kinerja Karyawan	0,527	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai KMO sebesar $0,547 > 0,50$. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai KMO sebesar $0,563 > 0,50$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO sebesar $0,705 > 0,50$ dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai KMO sebesar $0,527 > 0,50$. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai KMO yang lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,614	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,663	Reliabel
Sikap Kerja	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,614 > 0,60$. Variabel kepuasan kerja dengan *cronbach alpha* sebesar $0,663 > 0,60$. Variabel lingkungan kerja dengan *cronbach alpha* sebesar $0,743 > 0,60$. Variabel kinerja karyawan dengan *cronbach alpha* sebesar $0,600 > 0,60$. Karena semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 maka semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Motivasi	Kepuasan kerja	Lingkungan kerja	KinerjaKaryawan
N		73	73	73	73
Mean		20,27397	20,02740	20,31507	19,68493
Normal Parameters(a,b)	Std. Deviation	2,765162	3,022934	3,081651	2,768256
Most Extreme Differences	Absolute	,087	,106	,108	,107
	Positive	,087	,075	,092	,078
	Negative	-,077	-,106	-,108	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,747	,902	,927	,917
Asymp. Sig. (2-tailed)		,633	,389	,357	,370

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai Asymp.Sig (2-Tailed) sebesar $0,633 > 0,05$. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai Asymp.Sig (2-Tailed) sebesar $0,389 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Asymp.Sig (2- Tailed) sebesar $0,357 > 0,05$. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai Asymp.Sig (2- Tailed) sebesar $0,370 > 0,05$. Maka semua variabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,354	1,176		2,001	,049
	Motivasi	1,023	,171	1,022	5,970	,000
	Kepuasankerja	-,382	,118	-,417	-3,224	,002
	Lingkungankerja	,208	,096	,232	2,171	,033

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 2,354 + 1,023 \text{ Motivasi} - 0,382 \text{ Kepuasan} + 0,208 \text{ Lingkungan} + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai $a = 2,354$ menunjukkan bahwa jika Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja 0 (nol) maka tingkat Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,354.
2. Nilai $b_1 = 1,023$ menunjukkan bahwa apabila nilai X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Lingkungan Kerja) konstan maka setiap penambahan nilai X_1 (Motivasi) sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 1,023.
3. Nilai $b_2 = -0,382$ menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 (Motivasi) dan X_3 (Lingkungan Kerja) konstan maka setiap penambahan nilai X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 1% maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,382.
4. Nilai $b_3 = 0,208$ menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 (Motivasi) dan X_2 (Kepuasan Kerja) konstan maka setiap penambahan nilai X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,208.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,151	3	142,717	79,670	,000(a)
	Residual	123,603	69	1,791		
	Total	551,753	72			

Hasil pengujian secara simultan pada tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 79,670 dengan *Signifikansi F* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis H_1 diterima.

Uji t

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,354	1,176		2,001	,049
	Motivasi	1,023	,171	1,022	5,970	,000
	Kepuasankerja	-,382	,118	-,417	-3,224	,002
	Lingkungankerja	,208	,096	,232	2,171	,033

Berdasarkan kriteria pengujian bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Namun bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Dari hasil pengujian dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. $0,000 < \alpha(0,05)$, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. $0,002 < \alpha(0,05)$, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. $0,033 < \alpha(0,05)$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dan Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan bisa dikarenakan karyawan tersebut kurang merasakan kepuasan dalam bekerja dan tingginya tingkat *self-esteem* yang dimiliki seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Erline Kristine (2017).

Hal ini sama dengan teori yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dan bawahan serta hubungan sesama karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ningrum dan Heru (2017), Sari (2018) dan Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

- a. Hasil pengujian secara simultan Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kurnia Jaya Bersama
- b. Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi

- c. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
- d. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sama dengan teori yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

IMPLIKASI

Implikasi ini menggunakan dua implikasi yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis, adapun implikasi teoritis adalah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan bisa dikarenakan karyawan tersebut kurang merasakan kepuasan dalam bekerja dan tingginya tingkat *self-esteem* yang dimiliki seorang karyawan. Penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dan bawahan serta hubungan sesama karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk implikasi praktis didalam perusahaan yang dimana beberapa karyawan kurang setuju dengan adanya jam lembur yang mendadak, hal ini tentu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan karyawan maka pimpinan harus memperhatikan keadaan para karyawan agar karyawan merasakan kepuasan kerja didalam perusahaan tersebut.

KETERBATASAN

Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, hanya menggunakan perusahaan dibidang barang dan jasa hendaknya peneliti selanjutnya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Memperluas sampel penelitian seperti melakukan penelitian terhadap beberapa kantor atau perusahaan di Kota Malang.
2. Melakukan penambahan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk penelitian berikutnya.
3. Untuk penelitian berikutnya variabel yang bersumber dari hasil wawancara untuk hasil penelitian yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMP SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T, dan Reksohadiprodjo Sukanto, M.Com. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Juniantara, I Wayan dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4.09: 611-628. Bali.
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*.
- Ningrum Ika Rosita dan Heru Susilo. 2017. *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.1.
- Prasetyo, Edhi dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Tesis (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Prasetyo, Rifan. 2019. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Saputra Agus Tunggal, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol.4

Sari, Indah. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatra Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Saryanto dan Dheasey Amboningtyas. 2017. *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada ACE Hardware Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.

Suharto, dan Budi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal, JRBI Vol. 1. Yogyakarta.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UB Press.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

*) Hardi Pratama, Ullumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

) **Abd. Kodir Djaelani Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

***) **Budi Wahono** Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang