



Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes (Studi Kasus Gedung Bottom 1)

Lina Merliana

Universitas Mudahdi Setia Budi

Nurkhojin

Universitas Muhadi Setia Budi

Nur Afridah

Universitas Muhadi Setia Budi

Alamat: Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw.11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi penulis: linamerliana236@gmail.com

Abstract. This research aims to analyze the influence of motivation, work environment and job satisfaction on employee performance at Pt. Sumber Masanda Jaya Brebes Gedung Bottom 1. The type of research used in this research is quantitative research with an Ex Post Facto method approach. The population of this study were employees of Pt. Sumber Masanda Jaya Brebes in the Bottom 1 Building has 85 employees. Data collection techniques use observation and questionnaires. Observation is used to make observations and record the number of employees. The questionnaire was used to reveal the influence of motivational variables, work environment and job satisfaction on employee performance, then data processing used the SPSS (statistic package for the social sciences) 22 for Windows software program. The results of the research state that the motivation variable (X1) does not have a significant effect on employee performance, this is proven by the t value of $0.0222 < t_{table}$ of 0.1990 with a significant value of $0.825 > 0.05$. The work environment variable (X2) has a significant effect on employee performance, this is proven by the t value of $0.5304 < t_{table}$ of 0.1990 with a significant value of $0.000 > 0.05$. The job satisfaction variable (X3) has a significant effect on employee performance, this is proven by the t value of $0.2027 < t_{table}$ of 0.1990 with a significant value of $0.046 > 0.05$.

Keywords: motivation, work environment, job satisfaction and employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sumber Masanda Jaya Brebes Gedung Bottom 1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan metode *Ex Post Facto*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Pt. Sumber Masanda Jaya Brebes pada Bagian Gedung Bottom 1 sebanyak 85 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi (pengamatan) dan kuesioner (angket). Observasi digunakan untuk melakukan pengamatan dan mendata jumlah karyawan. Angket digunakan untuk mengungkapkan pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kemudian pengolahan data menggunakan program software SPSS (statistic package for the social scienceb) 22 for windows. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,0222 $< t_{tabel}$ sebesar 0,1990 dengan nilai signifikan $0,825 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $0,5304 < t_{tabel}$ sebesar 0,1990 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $0,2027 < t_{tabel}$ sebesar 0,1990 dengan nilai signifikan $0,046 > 0,05$.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Received Mei 30, 2024; Revised Juni 2, 2024; Juli 01, 2024

* Lina Merliana, linamerliana236@gmail.com

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, perusahaan besar menghadapi pertumbuhan dan persaingan yang pesat. SDM memegang peranan yang dominan dalam setiap aktivitas bisnis karena manusia berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam pelaksanaan tujuan perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Agar kinerja karyawan dapat mencapai tingkat atau hasil yang cukup untuk kerja seseorang dan juga dengan tujuan yang telah diinginkan ataupun tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu.

PT Sumber Masanda Jaya merupakan perusahaan besar atau pabrik yang bergerak di bidang industri sepatu olahraga. Perusahaan ini memproduksi berbagai model sepatu dengan kualitas sepatu kelas dunia atau internasional. PT Sumber Masanda Jaya merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Raya Bangsri KM 7, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah 52252. PT Sumber Masanda Jaya ini memiliki puluhan ribu karyawan, Namun jumlah karyawannya juga bisa sewaktu-waktu berkurang karena adanya masa pensiun dan berbagai permasalahan lainnya.

PT Sumber Masanda Jaya bagian Gedung Bottom 1 sangat peduli dengan karyawannya dan mengikuti sistem kekeluargaan. Dalam suatu perusahaan, motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Selain variabel motivasi, lingkungan kerja menjadi variabel indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan juga tingkat kinerja karyawan. Menurut peneliti pada saat observasi dan wawancara kepada karyawan PT Sumber Masanda Jaya bagian Outsole di Bottom 1. Fenomena keluar dan masuknya karyawan di PT Sumber Masanda Jaya dibagian Gedung Bottom 1 bisa dibilang cukup banyak. Faktor permasalahan tersebut dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan. Berdasarkan hasil yang diamati oleh peneliti bahwa motivasi kerja pada karyawan kurang maksimal dikarenakan kurang adanya pengakuan atas hasil kerja yang diperoleh karyawan. Didalam faktor lingkungan kerja berdasarkan hasil yang diamati oleh peneliti, bahwa belum terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman pada saat melaksanakan pekerjaan disebabkan mesin produksi yang besar dapat mempengaruhi suhu yang tinggi didalam gedung kerja produksi, yang membuat karyawan merasa panas selama melaksanakan pekerjaan. Dan didalam faktor kepuasan kerja berdasarkan hasil yang diamati oleh peneliti, bahwa belum tercapai sepenuhnya sebab balas jasa yang diperoleh belum sepadan dengan apa yang telah dikerjakan, yakni tidak adanya reward/hadiah atas pencapaian target hasil kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan data diatas serta bukti empiris dari hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan PT Sumber Masanda Jaya. Hasil informasi yang telah diperoleh mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi Kinerja karyawan PT Sumber Masanda Jaya dibagian Gedung Bottom 1. Oleh karena itu, peneliti

akan melakukan penelitian lebih dalam terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes (Studi Kasus Gedung Bottom 1).**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, dapat dirumuskan beberapa permasalahannya antara lain;

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Masanda Jaya Bagian Gedung Bottom 1.
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Masanda Jaya Bagian Gedung Bottom 1.
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Masanda Jaya Bagian Gedung Bottom 1.
4. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Masanda Jaya Bagian Gedung Bottom 1.

KAJIAN TEORITIS

Menurut (Ii, n.d.) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bidang manajemen umum yang meliputi bidang perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan. Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti daya pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak (Hamildan, 2023). Adapun menurut (Wijaya et al., 2023) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan pada diri seseorang serta mencapai kepuasan tertentu.

(Saputra, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya kebersihan, penataan tempat, dan lain-lain. Menurut (Kerja et al., 2023) adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan.

Menurut (Ramli, 2024) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan hasil yang diyakini akan diterimanya. Adapun (Harahap & Tirtayasa, 2020) mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, keterlambatan kerja, ketidak hadiran dan pergantian karyawan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau aktual performance yang berarti kinerja sebenarnya yang dicapai oleh seseorang (Kusuma, 2019). Pengertian kinerja menurut (Fahmi 2019) ,

Kinerja merupakan prestasi atau performace, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan jenis penelitian ex post facto. Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Masanda Jaya Brebes. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumbe Masanda Jaya dibagian Outsole Gedung Bottom 1 yang berjumlah 582 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Masanda Jaya, dibagian Outsole Gedung Bottom 1. Teknik purposive sampling merupakan subjek yang berdasarkan karakteristik, dianggap berkaitan dengan kriteria tertentu berdasarkan tujuan peneliti. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dari perhitungan peneliti mendapatkan jumlah sampel sebanyak 85 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesatuan suatu instrumen. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Tingkat Signifikan	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,482	0,000	Valid
	X1.2	0,637	0,000	Valid
	X1.3	0,533	0,000	Valid
	X1.4	0,656	0,000	Valid
	X1.5	0,468	0,000	Valid
	X1.6	0,653	0,000	Valid
	X1.7	0,539	0,000	Valid
	X1.8	0,604	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,563	0,000	Valid

	X2.2	0,656	0,000	Valid
	X2.3	0,577	0,000	Valid
	X2.4	0,570	0,000	Valid
	X2.5	0,608	0,000	Valid
	X2.6	0,574	0,000	Valid
	X2.7	0,640	0,000	Valid
	X2.8	0,482	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,382	0,000	Valid
	X3.2	0,463	0,000	Valid
	X3.3	0,510	0,000	Valid
	X3.4	0,584	0,000	Valid
	X3.5	0,665	0,000	Valid
	X3.6	0,627	0,000	Valid
	X3.7	0,641	0,000	Valid
	X3.8	0,429	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,382	0,000	Valid
	Y.2	0,463	0,000	Valid
	Y.3	0,510	0,000	Valid
	Y.4	0,584	0,000	Valid
	Y.5	0,665	0,000	Valid
	Y.6	0,627	0,000	Valid
	Y.7	0,641	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan output SPSS 22.0 pada tabel 1. diatas, maka data pada 24 item pertanyaan atau pernyataan tentang Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan terbukti

dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai r hitung $> r$ table. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner adalah valid.

Hasil Pengujian Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai Cronbach Alpha diatas 0,60(Rohana Manalu et al., 2021). Berikut ini hasil pengujian reabilitas untuk variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,706	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,717	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,656	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,736	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

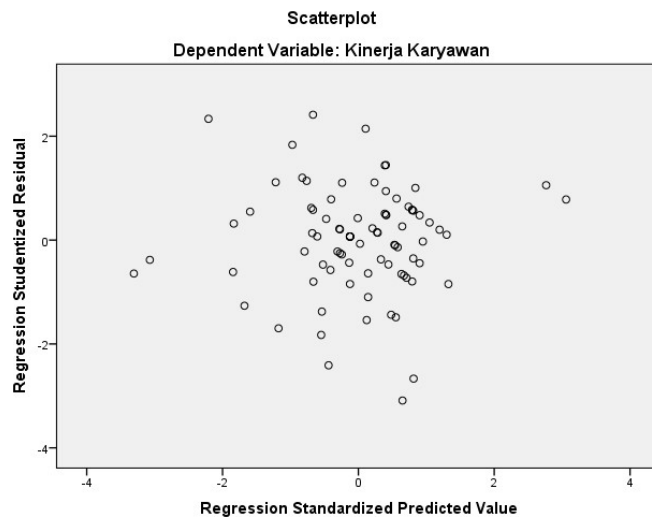
Dari output SPSS22.0 pada tabel 2. diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha dari variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 0,706, variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,717, variabel X3 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,656, dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,736 . Nilai Cronbach's Alfa ketiga variabel tersebut $> 0,60$. Jadi data yang dihasilkan dari kuesioner tentang Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel X1, X2, X3 dan Y adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas memanfaatkan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* yang menyatakan tingkat signifikan sebesar 0,200 berarti tingkat signifikan lebih dari 0,05. Artinya mampu diinterpretasikan data berdistribusi normal. Uji multikolonieritas dimana 3 variabel terikat memiliki nilai Tolerance untuk variabel Motivasi adalah $0.648 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel sebesar $1.544 < 10.00$. Nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja adalah $0.638 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel sebesar $1.568 < 10.00$. Dan nilai Tolerance untuk variabel Kepuasan kerja adalah $0.591 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) untuk variabel sebesar $1.693 < 10.00$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar 1. Dimana titik-titik pada sumbu Y menyebar luas diatas serta dibawah nol dan terbentuk pola tertentu. Artinya heteroskedastisitas tidak terdapat pada model regresi ini.

Gambar 1. Diagram Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,640	3,353		1,682	,096
Motivasi	,022	,097	,022	,222	,825
Lingkungan Kerja	,550	,104	,535	5,304	,000
Kepuasan Kerja	,248	,122	,212	2,027	,046

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Dari hasil tersebut dapat diketahui hubungan antara 3 variabel independent dari variabel dependen yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad Y = 5,640 + 0,022 + 0,550 + 0,248$$

Yang berarti bahwa :

1. Konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 5,640 jika tidak terdapat Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) maka Kinerja Karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,022 hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% pada keunggulan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,022 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,550 hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% pada keunggulan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah sebesar 0,248 hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% pada keunggulan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai r mendekati 1, maka hubungan antar variabel dinyatakan erat. Hubungan antara Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Pt.Sumber Masanda Jaya Brebes Gedung Bottom 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi (r)
Correlations

		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,495**	,548**	,403**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	85	85	85	85
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,495**	1	,558**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	85	85	85	85
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,548**	,558**	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000

N		85	85	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,403**	,664**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N		85	85	85	85

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

1. Nilai koefisien korelasi Motivasi sebesar 0,403 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang (0,400-0,599) yang berarti tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.
2. Nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja sebesar 0,664 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang (0,600-0,799) yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.
3. Nilai koefisien korelasi Kepuasan Kerja sebesar 0,523 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang (0,400-0,599) yang berarti tingkat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan melihat nilai hitung pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai tabel. Nilai t tabel yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nilai t tabel yang didapat

Rumus t tabel

n = jumlah observasi

$t_{table} = t(a/2; n-k-1)$

k = jumlah variabel penelitian

$\alpha = 5\% (0,05/2 : 85-4-1)$

$df = n-k$ df

$= 0,025 : 80$

$= 85-4=81$

$= 1,990$

1. Sesuai tabel diatas 3. X_1 diatas menunjukan bahwa nilai signifikan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,825 > 0,05$ dengan nilai t hitung $>$ nilai r table, dengan rumus t table diatas (dari t table) hasil uji t (persial) menunjukan bahwa nilai signifikan Morivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,0222 dan nilai t hitung sebesar 0,1990 nilai t tabel.

Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain Motivasi merupakan bukan Kinerja Karyawan.

2. Sesuai tabel diatas 3. X_2 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $>$ nilai r table, dengan rumus t table diatas (dari t table) hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,5304 dan nilai t hitung sebesar 0,1990 nilai t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain Lingkungan Kerja merupakan Kinerja Karyawan.
3. Sesuai tabel diatas 3. X_3 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,046 < 0,05$ dengan nilai t hitung $>$ nilai r table, dengan rumus t table diatas (dari t table) hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,2027 dan nilai t hitung sebesar 0,1990 nilai t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain Kepuasan Kerja merupakan Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356,316	3	118,772	24,434	,000 ^b
	Residual	393,731	81	4,861		
	Total	750,047	84			

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel diperoleh F hitung sebesar 24,434 dan nilai signifikan sebesar 2,48 F tabel dapat dilihat statistik Pada tingkat signifikan 0,05 dengan $df = n-k(df= 85-4=81)$ diperoleh F tabel sebesar 2,48 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,456	2,205

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Besarnya koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya presentase variabel terikat (dependen) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas (independen). Besarnya nilai koefisien determinasi berdasarkan perhitungan tabel diatas maka dapat diketahui sebesar 0,475 atau 47,5%, dengan kata lain bahwa variabel kinerja karyawan di Pt. Sumber Masanda Jaya Brebes dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Sumber Masanda Jaya Brebes Gedung Bottom 1. Dengan menggunakan 85 responden. Pengujian menggunakan Uji instrumen, asumsi klasik, dan linear berganda dengan SPSS 22, Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka untuk perusahaan dan para pemimpin diharapkan untuk selalu memberikan dorongan kepada karyawan didalam melaksanakan pekerjaan seperti arahan, pembimbingan, nasehat selain itu perusahaan harus selalu memberikan kebutuhan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik lagi sehingga dapat memotivasi, memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan kerja sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

- Hamildan, Z. J. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung*.
- Ii, B. A. B. (n.d.). *Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), Hal. 7 17. 17–56*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Yani, Y. I., Ikhwan, S., & Sucipto, H. (2023). Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dalam Membeli Produk CV Amanah Sentosa Tegal (studi kasus pada toko brebes utara). *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 32–48
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
- Manalu, Asipola Rohana, et al. "Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan." *Journal of Economic and Management (JECMA)* 3.1 (2021).
- Alhogbi, B. G., Arbogast, M., Labrecque, M. F., Pulcini, E., Santos, M., Gurgel, H., Laques, A., Silveira, B. D., De Siqueira, R. V., Simenel, R., Michon, G., Auclair, L., Thomas, Y. Y., Romagn, Guyon, M., Sante, E. T., Merle, I., Duault-Atlani, L., U. N. E., ... Du, Q. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nusa Dua Beach Hotel & Spa." *Gender and Development*, 120(1), 0–22.