

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transformasi Security

Sandra Salim^{1)*}

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci I lir, Tangerang, Indonesia
¹⁾sandrasalim17@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Motivasi
Lingkungan Kerja
Kepuasan
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transformasi Security baik secara parsial maupun simultan. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat pada PT Transformasi Security. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif, uji validitas, dan reliabilitas, asumsi klasik, uji korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 24. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,650 atau 65,0% yang artinya variabel Independen (X_1 , X_2 , X_3) mempunyai pengaruh besar 65,0% terhadap variabel Dependen (Y) sedangkan sisanya sebesar 35% ($100\% - 65,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_1 (Motivasi) memiliki nilai $1,235 < 2,022$ dengan $sig\ 0,225 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel X_2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai sebesar $2,868 < 2,022$ dengan $sig\ 0,007 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X_3 (Kepuasan) memiliki nilai sebesar $3,515 < 2,022$ dengan $sig\ 0,001 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji F diperoleh hasil $26,418 > 2,852$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, unsur utamanya adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan. Fokusnya hanya terkait dengan isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Dalam setiap kegiatan organisasi manusia selalu berperan aktif, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu manajemen yang melibatkan pengelolaan hubungan dan peran manusia dalam suatu perusahaan. Ini berfokus pada aspek tenaga kerja manusia di organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu perusahaan sebagai salah satu sarana bagi kehidupan. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berperan secara aktif dalam suatu perusahaan. Manusia di dalam organisasi berfungsi sebagai pengambil keputusan, pelaksana, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan serta mempengaruhi kemajuan atau kemunduran perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia didalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat berarti.

Perencanaan, pengelolaan serta pengorganisasian dilingkungan industri membutuhkan sumber daya manusia buat melaksanakan kegiatan-kegiatannya sehari-hari. Sumber daya manusia ataupun karyawan merupakan harta organisasi yang sangat memiliki peran yang paling penting, sehingga wajib untuk di perhatikan organisasi, sekalian organisasi lebih diutamakan memperhatikan karyawannya dengan menjaga karyawan tersebut sebaik-baiknya. Memandang keadaan diatas manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan baik buat mengendalikan serta menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan keadaan, tugas-tugas, serta kondisi yang dimana alat bantu seperti komputer atau robot tidak bisa membantu menyelesaikannya. Setiap organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai, dan untuk mencapainya, mereka menggunakan sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan. Meskipun ada berbagai sumber daya penting dalam perusahaan, faktor tunggal yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia dan cara pengelolaannya

Sumber daya manusia sangat berfungsi penting dalam semua kegiatan yang di lakukan organisasi yang bertujuan untuk menciptakan aspek terciptanya sasaran organisasi, baik swasta ataupun pemerintah. Kehadiran sumber daya manusia di organisasi berfungsi sangat berarti dalam melindungi kegiatan organisasi dalam menggapai sasaran.

Kebanyakan organisasi memanfaatkan kemampuan karyawan sangat berlebihan untuk menciptakan terwujudnya tujuan organisasi itu sendiri, sehingga sangat berarti melindungi kepuasan karyawan supaya senantiasa semangat dalam melakukan kegiatan maupun pekerjaan apabila kepuasan karyawan semakin berkurang terhadap aspek yang terdapat organisasi hingga bisa mengusik kinerja karyawan tersebut yang berakibat kurang baik terhadap organisasi. Kepuasan kerja maupun kepuasan karyawan wajib menciptakan sebaik-baiknya agar karyawan akan merasa senang dan membawa dampak yang positif untuk organisasi seperti moral kerja, kecintaan, kesetiaan, disiplin karyawan bertambah.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang dimiliki oleh seorang individu yang mendorong keinginan untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Ini berarti bahwa motivasi kerja individu akan mempengaruhi perilaku yang diarahkan pada pencapaian kepuasan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh individu didorong oleh kekuatan internal yang disebut motivasi kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, karena meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan proses tertentu di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Jika lingkungan kerja di sekitar karyawan cukup baik dan memuaskan, itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika sebaliknya, lingkungan kerja di sekitar karyawan tidak memadai dan tidak memuaskan, itu akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah evaluasi, perasaan, atau sikap yang dimiliki seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Berhubungan dengan persoalan kepuasan kerja karyawan itu sebetulnya banyak faktor yang memiliki pengaruh ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya yaitu kondisi lingkungan kerja, yang mencakup deskripsi jabatan dan yang lainnya.

Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai yang diharapkan secara maksimum dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari kehadiran, dengan disiplin, kerja sama tim, koordinasi yang terus menerus sampai dengan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Termasuk memberikan kontribusi melalui sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, baik untuk kepentingan instansi itu sendiri maupun dalam lingkungan dimana pegawai bekerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi ialah sebuah keterampilan, dalam mengorganisir pegawai serta organisasi itu sendiri supaya ingin membuahkan hasil kerja yang baik, yang mana para sasaran dari para pekerja serta organisasi semuanya bisa dicapai. Motivasi yakni sebuah dorongan yang berdampak pada individu agar melaksanakan kewajibannya secara suka rela dengan tak terpaksa dimana tugas yang dilaksanakan bisa terlaksana secara optimal dan mencapai hasil yang diekspektasikan.

Menurut Robbins dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 135) menyatakan bahwa :
“*Motivation as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*”.
“Motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Menurut Kondalkar dalam buku (Arif, 2018, p. 29) menyatakan bahwa :
“Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong individu untuk menghasilkan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan dalam jurnal (Putri & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :
“Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan, dan efektivitas adalah efisiensi, pemanfaatan dan mendukung tujuan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, nyaman, dan sesuai standar agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan efektif.

Menurut (Sugandha, 2019, p. 3) menyatakan bahwa :
“Lingkungan kerja yang kurang bagus serta tidak seharusnya dirasakan oleh karyawan, selaku pekerja yang bagus mereka bekerja guna penuh keinginan sehari-hari serta merasa aman serta nyaman dalam bertugas, seluruh terkait manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan itu”.

Menurut Nitisemito dalam jurnal (Wibowo & Widiyanto, 2019, p. 5) menyatakan bahwa :
“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang telah diembankan”.

Menurut Sedarmayanti dalam buku (Yoyo et al., 2018, p. 120) menyatakan bahwa :
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan, bahan, dan kondisi yang ditemui oleh seseorang saat bekerja, termasuk lingkungan fisik sekitarnya, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja (baik secara individu maupun dalam kelompok)”.

Kepuasan

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang menggambarkan bagaimana seseorang merasa terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan individu terhadap tugas-tugas dan lingkungan kerja yang mereka hadapi.

Menurut Andy dalam jurnal (Putri & Widiyanto, 2022, p. 3) menyatakan bahwa :
“Kepuasan kerja suatu kinerja karyawan dalam kedisiplinan yang dibangun dengan semaksimal mungkin memberikan pengaruh pada pembentukan suatu manajemen yang baik dan sesuai dengan keinginan organisasi dalam mengakomodasi setiap prestasi karyawan dengan penghargaan, maka otomatis karyawan akan berkerja secara lebih maksimal.”

Menurut Koesmono dalam buku (Wayan, 2021, p. 45) menyatakan bahwa :
“Kepuasan Kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan lainnya.”

Menurut Robbins dalam jurnal (Sumanti & Firmansyah, 2021, p. 4) menyatakan bahwa :
“Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang merupakan perbandingan antara jumlah imbalan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pengalaman kerja individu. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka juga berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja tersebut dapat memiliki dampak yang berbeda-beda pula.”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan seringkali dianggap sebagai hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan program kerja organisasi. Hal ini penting untuk menilai sejauh mana kinerja organisasi mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Dalam proses penentuan sasaran, kinerja karyawan berperan penting karena membantu mengarahkan aktivitas-aktivitas kearah yang diinginkan.

Menurut Pujiarti (Martin & Janamarta, 2023) menyatakan bahwa :
“Kinerja Karyawan ialah sumber daya ataupun individu yang berkontribusi pada perusahaan yang dapat memberikan hasil kerja terbaik dan bekerja sama dalam meraih kesuksesan yang didasari pada besaran standar kualitas yang sudah ditentukan”.

Menurut Mangkunegara (Primawanti Enny, 2020, p. 120) menyatakan bahwa :
“Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”

Menurut Mangkunegara (Wibowo & Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa :
“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

III. METODE

Objek Penelitian

Perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengamanan yaitu PT Transformasi Security yang berlokasi di Jalan Bintaro Raya No. 23 RT. 011, RW. 010 Kebayoran Lama Selatan, Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12240.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu sumber data yang di kumpulkan secara langsung dan di lakukan sendiri oleh peneliti melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung oleh penulis dalam jangka waktu yang sudah di tentukan oleh peneliti. Dan setelah data terkumpul peneliti melakukan pengolahan data dengan hasil dari kuesioner tersebut.

2. Data Sekunder

Data yang di kumpulkan secara tidak langsung atau melalui media perantara contohnya seperti buku-buku, website dan artikel yang berkaitan langsung dengan topik masalah yang sedang di teliti. Dalam melakukan penelitian ini juga peneliti mengambil hasil dari pihak lain atau pihak sebelumnya agar memperoleh data tersebut.

Populasi

Menurut Sugiono dalam jurnal (Tholok et al., 2023, p. 4) menyatakan bahwa :
“Populasi adalah wilayah generalisasi yang memiliki kualitas yang terdiri dari objek atau subyek kemudian ditarik kesimpulan”.

Dari definisi populasi tersebut, penulis menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Transformasi Security yang berjumlah 42 orang.

Sampel

Menurut Sugiono dalam jurnal (Inggriani & Janamarta, 2019) menyatakan bahwa :
“Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”.

Sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah dari populasi diambil secara menyeluruh sebagai sampel yaitu sebanyak 42 orang.

Teknik Analisis Data

1. Koefisien Determinasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), biasanya dinyatakan dalam persentase.

2. Uji T.

Uji ini dikenal juga sebagai uji parsial yaitu untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Dalam uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Nilai korelasi parsial.

r² : Nilai koefisien determinasi.

n : Jumlah sampel.

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

3. Uji F.

Uji ini sendiri pada hakikatnya menggambarkan apakah seluruh variabel bebas dengan cara bersama-sama memberi pengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} .

R : Koefisien korelasi ganda.

k : Jumlah variabel independent.

n : Jumlah anggota sampel.

IV. HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

a. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.476	2.785
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, nilai R square (R^2) menunjukkan bahwa nilai dari R square sebesar 0,489 atau 48,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 48,9% sedangkan sisanya sebesar 51,1% (100% - 48,9%) diperjelas atau dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.457	2.835
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, nilai R square (R^2) menunjukkan bahwa nilai dari R square sebesar 0,470 atau 47,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 47,0% sedangkan sisanya sebesar 53% (100% - 47,0%) diperjelas atau dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.493	2.740
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, nilai R square (R^2) menunjukkan bahwa nilai dari R square sebesar 0,505 atau 50,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Kepuasan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% (100% - 50,5%) diperjelas atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.650	2.276
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

d. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, menunjukkan bahwa nilai dari Adjusted R Square (R²) sebesar 0,650 atau 65,0%. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel Independen (X1, X2, X3) mempunyai pengaruh sebesar 65,0% terhadap variabel Dependen (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya sebesar 35% (100% - 65,0%) diperjelas atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.819	4.871		.168	.867
	MOTIVASI	.158	.128	.179	1.235	.225
	LINGKUNGAN KERJA	.381	.133	.363	2.868	.007
	KEPUASAN	.455	.129	.424	3.515	.001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dalam penentuan tingkat kesalahan sebesar 5% dan *degree of freedom* diperoleh dengan perhitungan $df = n - k$ (k adalah jumlah variabel independen), yaitu $42 - 3 = 39$, yaitu sebesar 2,022.
- 2) Berdasarkan hasil pada tabel, variabel X1 (Motivasi) memiliki nilai sebesar $1,235 < 2,022$ dengan nilai signifikan $0,225 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak

ada pengaruh secara parsial antara variabel X1 (Motiasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

- 3) Berdasarkan hasil pada tabel, variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai sebesar 2,868 > 2,022 dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).
- 4) Berdasarkan hasil pada tabel, variabel X3 (Kepuasan) memiliki nilai sebesar 3,515 > 2,022 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X3 (Kepuasan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.378	3	136.793	26.418	.000 ^b
	Residual	196.765	38	5.178		
	Total	607.143	41			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI						

erdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,418 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 dimana nilai F_{tabel} dapat dilakukan dengan cara perhitungan $df_2 = n - k$ (k adalah jumlah variabel bebas dan terikat) dan n adalah jumlah sampel sehingga diperoleh $42 - 4 = 38$ dan df_1 yaitu $k - 1 = 4 - 1 = 3$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,852.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diidentifikasi bahwa $F_{hitung} 26,418 > F_{tabel} 2,852$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

1. Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,9%. Dalam menentukan kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} dengan nilai sebesar $1,235 < t_{tabel} 2,022$ dengan signifikansi sebesar $0,225 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,0%. Dalam menentukan kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} dengan nilai sebesar $2,868 < t_{tabel} 2,022$ dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

3. Kepuasan (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,505%. Dalam menentukan kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} dengan nilai sebesar $3,515 < t_{tabel} 2,022$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
4. Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar $26,418 > F_{tabel} 2,852$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, H. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Inggriani, A., & Janamarta, S. (2019). Pengaruh “Brand Name”, “Perceived Quality”, Harga terhadap Keputusan Pembelian Bahan Bakar Minyak jenis Super, Studi Kausalitas pada Pengguna Motor Produksi Masal di Shell BSD 1 Jalan Pahlawan Seribu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 26.
- Martin, R., & Janamarta, S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Repository Buddhidharma.Ac.Id*, 2(15), 100.
- Primawanti Enny. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97–105.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65.
- Tholok, F. W., Sugandha, S., Janamarta, S., & Parameswari, R. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Kualitas Pengiriman Terhadap Kepuasan Pelanggan Toko Online Lazada (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Fakultas Bisnis). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 26–34.
- Wayan, I. D. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23.

Yoyo, S., Agus, A., & Nunung, S. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.