

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT.Fega MariKultura,Pulai Jukung,Kepulauan Seribu,DKI Jakarta)**

Muhammad Arief

Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen02304@unpam.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan diperoleh Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 252.59 dengan F tabel adalah 2.70. Besarnya nilai F hitung > F table mengindikasikan, bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil ini mengindikasikan, bahwa responden cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai kepuasan kerja yang positif serta dapat memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. Bila mengacu dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

In this research, the independent variables of work environment, motivation, job satisfaction and employee performance dependent variables are used. The analysis method used is simple linear regression analysis. The samples used in this research were 100 respondents. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers to distributed questionnaires. The results of this research indicate that there is a significant influence on work environment variables, motivation, job satisfaction on employee performance variables, namely by obtaining. The results of testing the effect of work environment, motivation and job satisfaction together on employee performance show statistically significant results. This is indicated by the calculated F value of 252.59 with the F table is 2.70. The value of the F count > F table indicates that the effect is significant. These results indicate that respondents tend to expect a work environment that is conducive to achieving positive job satisfaction and can motivate employees so that they can improve their performance maximally. When referring to the influence of several other factors that are not explained in this research.

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

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah kegiatan umum yang berkaitan dengan fungsi Organisasi melalui perencanaan, Organisasi, pengawasan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan Organisasi yang ditetapkan dengan bantuan Sumber daya Organisasi yang efektif. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengadaan, pelatihan, evaluasi dan remunerasi karyawan dan pemeliharaan hubungan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta pertanyaan tentang keadilan..

Pegawai di lingkungan PT Fega Marikultura dalam rangka melakukan pekerjaannya sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.

Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kondisi kantor yang kurang baik penataan ruangan serta kebisingan yang tinggi juga mengakibatkan karena kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai, maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat. Berkaitan dengan

kompensasi, para pegawai saat ini masih banyak yang berstatus honorer dan tidak diangkat-angkat sebagai pegawai tetap, sehingga gaji yang mereka terima dipandang masih jauh dari kecukupan, hal ini mengakibatkan pegawai di instansi PT Fega Marikultura kurang puas dengan apa yang dihasilkannya selama bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu “ Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus Pada PT Fega Marikultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

B. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *Movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada bermacam-macam rumusan untuk istilah motivasi, antara lain; menurut Mitchell dalam Winardi (2004:41) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Menurut Gary Dessler

dalam Paramita Rahayu (2007:51) banyak telaah yang memperlihatkan bahwa orang lebih setia kepada pekerjaan mereka bila partisipasi mereka dihargai dan didorong.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins, (2003:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat kinerja berkaitan dengan keputusan

manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Fega Marikultura yang beralamat di Pulau Jukung, Kecamatan Kepulauan Seribu, Kota Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta. Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan Mei 2015

B. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fega Marikultura yang berjumlah 113 orang. Sedangkan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.

C. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Teknik Penentuan Skala

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Ghazali (2016:47).

2. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas keuisi adalah dengan

menggunakan rumusan koefisien *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XXt) - (\sum X)(\sum Xt)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Xt^2) - (\sum Xt)^2]}}$$

Dengan ketentuan penilaian uji validitasnya adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan agar dapat menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

kriteria keputusan:

$r_{11} \geq r_{tabel} (\alpha = 5\%)$, maka instrumen (alat ukur) reliabel

$r_{11} < r_{tabel} (\alpha = 5\%)$, maka instrumen (alat ukur) tidak reliabel.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua variabel adalah untuk dapat memberi

interpretasi terhadap kuat atau lemahnya pengaruh, Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

5. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

6. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu model yang paling mudah agar menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

7. Uji Signifikansi

Untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yakni variabel x dan variabel y.

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

D. Operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (variabel X) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (variabel Y).

1. Disiplin Kerja (Variabel X)

Yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

- Taat terhadap waktu
- Taat terhadap peraturan perusahaan
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- Taat terhadap peraturan lainnya

2. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Tanggung Jawab
- Sikap karyawan

HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	98	98 %
2.	Perempuan	2	2 %
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 98 orang responden atau sekitar 98% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang responden saja atau sekitar 2% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif Usia Responden

No.	Rentang Umur	Frekuensi	Presentase
1.	25-30 tahun	12	12%
2.	30-40 tahun	39	39%
3.	40-50 tahun	35	35%
4.	Di atas 50 tahun	14	14%

Jumlah	100	100%
---------------	------------	------

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia dewasa dan sudah berkeluarga, pegawai yang usianya sudah dewasa cenderung dianggap lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	Sarjana	6	6%
2.	Diploma	14	14%
3.	SMA/ SMK	65	65%
4	SMP	15	15%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 100 responden penelitian yang berpendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 6 orang responden, yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 14 orang responden, SMA

sebanyak 65 orang responden, dan yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 15 orang responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Masa Kerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentas
1.	< 5 tahun	21	21 %
2.	5-10 tahun	20	20 %
3.	10-15 Tahun	25	25 %
4	> 15 tahun	34	34 %
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Data pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden penelitian dengan lama bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 21 responden, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 20 orang, responden dengan lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 25 orang, dan responden dengan lama bekerja >15 tahun sebanyak 34 orang responden. Masa kerja merupakan variabel penting dalam tingkat pengunduran diri, semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan maka semakin kecil kemungkinan mengundurkan diri.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas yang dipakai acuan untuk menentukan validitas pada setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya r_{tabel} product moment, $df = (n, n-2)$. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang maka didapatkan $r_{\text{tabel}} = 0,197$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika r hitung $> r$ tabel maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika r hasil negatif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.

1) Pengujian validitas Variabel lingkungan kerja (X_1).

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.580	0,197	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.341	0,197	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.579	0,197	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.526	0,197	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.288	0,197	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.263	0,197	Valid

7	Butir pernyataan 7	0.459	0,19 7	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.506	0,19 7	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.489	0,19 7	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.366	0,19 7	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.421	0,19 7	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.673	0,19 7	Valid
13	Butir pernyataan 13	0.442	0,19 7	Valid
14	Butir pernyataan 14	0.339	0,19 7	Valid
15	Butir pernyataan 15	0.513	0,19 7	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 15 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,197

2) Pengujian validitas variabel motivasi (X2).

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel motivasi (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
----	------------	----------	---------	------------

1	Butir pernyataan 1	0.530	0,197	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.338	0,197	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.567	0,197	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.549	0,197	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.654	0,197	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.288	0,197	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.469	0,197	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.501	0,197	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.522	0,197	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.301	0,197	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.324	0,197	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.647	0,197	Valid
13	Butir pernyataan 13	0.446	0,197	Valid
14	Butir pernyataan 14	0.367	0,197	Valid
15	Butir pernyataan 15	0.500	0,197	Valid

	pernyataan 15			
--	---------------	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 15 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,197.

3) Pengujian validitas variabel Kepuasan kerja (X3).

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.489	0,197	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.365	0,197	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.542	0,197	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.437	0,197	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.654	0,197	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.269	0,197	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.391	0,197	Valid

8	Butir pernyataan 8	0.369	0,197	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.510	0,197	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.481	0,197	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.431	0,197	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.583	0,197	Valid
13	Butir pernyataan 13	0.290	0,197	Valid
14	Butir pernyataan 14	0.452	0,197	Valid
15	Butir pernyataan 15	0.606	0,197	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 15 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,197.

4) Pengujian validitas variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.541	0,197	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.354	0,197	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.514	0,197	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.428	0,197	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.251	0,197	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.234	0,197	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.415	0,197	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.452	0,197	Valid
9	Butir pernyataan	0.525	0,197	Valid

	9			
10	Butir pernyataan 10	0.379	0,197	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.510	0,197	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.707	0,197	Valid
13	Butir pernyataan 13	0.407	0,197	Valid
14	Butir pernyataan 14	0.308	0,197	Valid
15	Butir pernyataan 15	0.398	0,197	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 15 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,197.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki

koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6
Imam Ghozali (2007:133).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
1.	Lingkungan kerja	0.712	Reliabel
2.	Motivasi	0.710	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0.678	Reliabel
4.	Kinerja	0.681	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis kedua menyatakan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura.

Tabel 4.18
Koefisien Regresi Linier Hipotesis kedua
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	t	Sig.
Model				

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.286	2.069		3.038	.003
Motivasi	.901	.033	.940	27.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2015
(Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.18 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 6,286 + 0,901X_2$$

Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,901 yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi Hipotesis kedua
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.882	1.480

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura adalah sebesar 88,3%. Sedangkan sisanya sebesar 11,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial uji t

Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.21. sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji parsial Hipotesis kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.286	2.069		3.038	.003
	Motivasi	.901	.033	.940	.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (27.194) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,98), atau nilai sig. t untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X_3 ke Y)

a. Regresi Linier sederhana

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura.

Tabel 4.21
Koefisien Regresi Linier Hipotesis ketiga
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.115	4.397		3.665	.000
Kepuasan kerja	.745	.071	.729	10.552	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2015
(Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.21 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 16.115 + 0.745X_3$$

Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,745 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi

(R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura.

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.527	2.960

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2015
(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura adalah sebesar 53,2%. Sedangkan sisanya sebesar 46,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial uji t

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Hipotesis ketiga
Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.451	2.313		1.924	.057
Lingkungan kerja	.098	.060	.100	1.626	.107
Motivasi	.810	.058	.844	13.902	.000
Kepuasan kerja	.022	.058	.021	.380	.705

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.115	4.397		3.665	.000
Kepuasan kerja	.745	.071	.729	10.552	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (10.552) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,98), atau nilai sig. t untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).

Tabel 4.24

Koefisien Regresi Berganda Hipotesis keempat

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.24 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 4.451 + 0.098X_1 + 0.810X_2 + 0.022X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan, bahwa:

- 1) Variabel lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,098 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,810 yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik

dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

- 4) Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,022 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Hipotesis keempat

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884	1.466

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2015
(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,888. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Variabel lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura

adalah sebesar 88,8%. Sedangkan sisanya sebesar 11,2% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Serempak Hipotesis Keempat

Hasil pengujian hipotesis ketiga secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.27. sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Serempak Hipotesis keempat ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1627.956	3	542.652	252.599	.000 ^b
Residual	206.234	96	2.148		
Total	1834.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas diperoleh

bahwa nilai Fhitung (252.59) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,70), dan α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0 dan menerima H1. Dengan demikian secara serempak lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fega Marikultura.

4. Korelasi Product Moment

Korelasi Product Moment peneliti gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah hasil perhitungan korelasi Product Moment menggunakan bantuan Program SPSS Ver. 24:

Correlations

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Pearson Correlation	1	.372**
Sig. (2-tailed)		.003
N	60	60
Pearson Correlation	.372**	1
Sig. (2-tailed)	.003	
N	60	60

** . Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi Pearson ada hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar $r = 0,372$ yang termasuk kategori RENDAH (0,200 - 0,399).

B. Analisa Deskriptif Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Untuk mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,613 pada $df=100$ dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan, bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Pada penelitian yang terdahulu oleh Kamaruzzaman tahun 2011, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sintang, Kabupaten Sintang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 27,194 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti

karyawan yang termotivasi yang memiliki visi yang jelas dari pentingnya kualitas jasa terhadap perusahaan seharusnya dapat memberikan kualitas jasa (kinerja) yang tinggi (Bowen dan Lawler, 1992). Djumino dan M.Wahyudin (2002) menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10,552 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 252,59 pada $df = 100$ dengan F tabel adalah 2,70. Besarnya nilai F hitung $>$ F tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan

terbukti.

Jika dikaitkan dengan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, terlihat secara parsial yang paling dominan mempengaruhi yaitu sebesar 52,3% adalah variabel motivasi dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu lingkungan kerja sebesar 0,4% dan Variabel lingkungan kerja sebesar 41,9%. Hasil ini mengindikasikan, bahwa responden cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai kepuasan kerja yang positif serta dapat memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.

Bila mengacu pada teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang ada. Sebagaimana diungkapkan oleh Yukl (2002:31), bahwa pemimpin melalui kekuasaannya berusaha mempengaruhi, dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi dan motivasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi (kinerja). Disini terlihat jelas bahwa seorang pemimpin dengan gaya yang dimilikinya mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tinggi

rendahnya kinerja yang dicapai.

Sedangkan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ruky (2001:41) yang menjelaskan bahwa terdapat sejumlah tujuan yang dapat dicapai dengan menerapkan sebuah sistem penilaian kinerja, diantaranya meningkatkan prestasi karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok sampai setinggi-tingginya yang pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Arnold and Feldman (1986, 25) yang menuliskan bahwa motivasi merupakan ketrampilan atau kapasitas sebenarnya yang dimiliki seseorang yang dituntut untuk secara efektif dapat meningkatkan kinerjanya.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini PT Fega Marikultura. maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap

Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,613 pada $df=100$ dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 27,194 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik

menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10,552 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 252.59 dengan F tabel adalah 2.70. Besarnya nilai F hitung $>$ F table mengindikasikan, bahwa pengaruhnya signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

D. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan PT

Fega Marikultura, maka saran dari penuli sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusaha Pihak-pihak yang diberi kewenangan dalam hal meningkatkan lingkungan kerja pegawai hendaknya dapat ditingkatkan kualitasnya sehingga dapat memberikan manfaat sesuai yang diharapkan. Walaupun dalam hasil penelitian dalam hal kebisingan yang cukup mengganggu konsentrasi karyawan sedikit sekitar 1.6% saja, tapi tidak bisa dipungkiri harus diberikan solusi terbaik untuk mengurangi suara bising mesin diesel yang ada yang lebih kondusif dan nyaman, sehingga karyawan akan lebih betah tinggal. Dalam hal keamanan juga perlu ditingkatkan, adanya penambahan satuan pengamanan (Satpam), yang selama ini dua orang, perlu ditambah agar karyawan merasa aman berada dan tinggal di pulau Jukung.
2. Pimpinan perlu secara intensif melakukan evaluasi terhadap motivasi pegawai sehingga dapat terus terjaga kualitasnya. Hal tersebut dapat dilalukan melalui pelatihan internal maupun bekerjasama dengan pihak luar yang berkompeten atau

melakukan studi banding untuk menambah wawasan. Disamping itu juga perlunya kontrol yang lebih cermat dalam hal perekrutan pegawai baru sehingga diperoleh SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan kinerja organisasi.

3. Kepada peneliti yang akan datang berharap hendaknya dapat melanjutkan penelitian ini khususnya terhadap faktor-faktor yang lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT Fega Marikultura.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegoro. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Suatu Penelitian; Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, 2003, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Assauri, Sofjan. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi (Edisi Revisi)*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas

- Indonesia:
- Azwar., 2005, *Pendayagunaan Sumber Daya Manusia secara Manusiawi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Bakowatur., 2003, *Perilaku Organisasi Perusahaan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Benyamin Molan ,2005, *Manajemen Pemasaran, Edisi Keduabelas*, Jilid 1, PT. Indeks
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2003. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-. UGM
- Friska, 2003, *Organisasi dalam Sebuah Sistem*, Fisipol-USU, Medan.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, 2002, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kartonegoro, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lodge dan Derek, 2005, *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Edisi V , alih bahasa Halida SE, dkk, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi X, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Munandar, A. S., 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit UI-Press, Jakarta.
- Nazir, Mohammad., 2003, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia,
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Reksohadiprodjo, 2001, *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku* Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta
- Sedarmayanti, 2003, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Edisi II, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES, Jak
- Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode riset Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN,

Yogyakarta

Sunarto, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta.

Umar, Husein., 2003, *Metode Riset Bisnis*, Edisi I, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.