
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. GLORIA SATYA KENCANA GUNUNG SINDUR BOGOR

Dodi Prasada¹, Kiki Dwijayanti², Aprilia Astuti³

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

E-mail : dosen02454@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja serta mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gloria Satya Kencana. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji t-hitung dan uji f-hitung. Hasil penelitian menunjukkan, Pengaruh motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dari hasil uji $t_{4,296} > 1,682878$, lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan yang dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $4,029 > 1,682878$, Motivasi (X1) terhadap Kinerja Kerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $22,201 > 1,682878$, Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $10,267 > 1,682878$, Kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $4,345 > 1,682878$, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $9,802 > 3,22$ dan Motivasi, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $186,378 > 2,83$.

Kata Kunci : motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan manajemen perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, tidak hanya menuntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan tetapi juga dengan cara memberikan hak-hak yang semestinya karyawan terima.

Menurut Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan tingkat kepuasannya rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Pentingnya kepuasan kerja karyawan adalah untuk membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga kinerja mereka tetap terjaga untuk bersama-

sama mencapai visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dalam mempelajari peran manusia dalam berorganisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya suatu perusahaan secara maksimal. Ketidakpuasan karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan lingkungan kerja.

Untuk mencapai kepuasan kerja motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja (Bunga Astra Gracia dan Astri Putri Handayani, 2019) baik itu motivasi internal maupun eksternal. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan di perusahaan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, karyawan mencari jalan keluar berupa penciptaan kondisi-kondisi yang mendorong motivasi karyawan. Kondisi yang diberikan harus sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, yaitu penciptaan kondisi yang berbentuk insentif materil maupun non materil seperti pembinaan karir karyawan. Dengan adanya jenjang karir inilah perusahaan mengharapkan adanya suatu reaksi karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat menunjang kinerja karyawan. Indikator motivasi kerja yang pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus dimiliki manusia untuk dapat hidup, meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal. Kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan keamanan mencakup kebutuhan rasa aman (lingkungan dan pekerjaan). Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan akan rasa aman terlihat dalam perilaku karyawan yang cenderung memilih dunia kerja yang tenang, aman, tertib, teramalkan, taat hukum, teratur, dapat diandalkan. Individu pada tingkat kebutuhan ini menginginkan jaminan dan proteksi dalam pekerjaannya. Dapat dilihat bahwa PT. Gloria Satya Kencana memakai BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kebutuhan yang ketiga yaitu (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan untuk bersosialisasi dengan lingkungan sekitar, meliputi kebutuhan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima, dan persahabatan. Perusahaan yang terlalu membedakan posisi pimpinan dan bawahan seringkali mengabaikan kebutuhan karyawan akan rasa memiliki (*sense of belonging*). Karyawan pada level ini perlu dimotivasi untuk memiliki rasa memiliki atas misi dan visi organisasi dan menyatukan ambisi personal dengan ambisi organisasi. motivasi dibidang ini terlihat kurang dalam kebutuhan bersosialisasi. Yang keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan mencakup faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. motivasi belum pernah dilakukan oleh perusahaan. Yang kelima yaitu kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi. Menurut Maslow, setiap orang harus berkembang sepenuhnya kemampuannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan sosial dan penghargaan terpenuhi secara memadai.

Selain motivasi, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Apabila suatu perusahaan memiliki ruangan kerja karyawan yang tidak nyaman, kurangnya sirkulasi udara, kurangnya pencahayaan, serta suasananya yang bising tentu hal itu akan sangat mempengaruhi terhadap kenyamanan kerja karyawannya, Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014:3). Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai menjadi malas, mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Jika pegawai tidak mampu menciptakan

lingkungan kerja yang baik antar karyawan lain maka akan mengganggu kinerja pegawai lainnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang kurang baik seperti penerangan yang kurang memadai dapat menurunkan kemampuan penglihatan karyawan dan dapat mengganggu kinerja karyawan serta lingkungan kerja yang kotor dapat membuat karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah alam pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
7. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
8. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan.
8. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“ (Sarwoto, 2012). Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. As’ad dalam Pasalog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dari kajian teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Lingkungan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja internal dari beberapa para ahli dibawah ini Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Saydam dalam Rahmawanti 2014:2). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

Kepuasan kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Suwanto dan Priansa (2011:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan tingkat kepuasannya rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Wibowo (2013: 501) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum karyawan terhadap berbagai aspek maupun pekerjaan yang dijalankannya. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas yang tidak baik pada perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:3) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Menurut Gibson (2017:374) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Tika (2014), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hasibuan (2013:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3. HASIL PENELITIAN**Uji Regresi Berganda Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Tabel. 1
Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi dan Lingkungan kerja
terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.813	3.286		3.290	.002
Motivasi	.222	.135	.361	1.650	.106
Lingkungan	.178	.170	.230	1.051	.299

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22

- a) Berdasarkan output data tabel di atas Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,813 + 0,222 X_1 + 0,178 X_2$.
- b) Konstanta sebesar 10,813 menyatakan bahwa tanpa motivasi dan lingkungan kerja, Kepuasan Kerja tetap terbentuk sebesar 10,813.

Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja (Z) (X1, X2 dan Y → Z).

Tabel. 2
Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi, Lingkungan Kerja dan
Kepuasan kerja terhadap Kinerja Kerja.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.691	1.219		-.567	.574
Motivasi	.509	.046	.801	11.076	.000

Lingkungan	.145	.057	.182	2.557	.014
Kepuasan	.019	.051	.018	.367	.716

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22

- a) Berdasarkan output data tabel di atas Model regresi yang diperoleh adalah $Z = -0,691 + 0,509X1 + 0,145X2 + 0,19Y$
 b) Konstanta bernilai negatif sebesar -0,691.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel. 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 X2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.286	3.49571

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan output data tabel di atas diperoleh hasil Nilai Adjusted R (Koefisien determinasi) sebesar 0,286. Artinya pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28,6% sedangkan sisanya (100% - 28,6% = 71,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja (Z)

Tabel. 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 X2 dan Y terhadap Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.927	1.15634

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output data tabel di atas diperoleh hasil Nilai Adjusted R (Koefisien determinasi) sebesar 92,7. Artinya pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja sebesar 92,7% sedangkan sisanya (100% - 92,7% = 7,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti.

Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan Program Lisrel

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel independen (Motivasi dan

Lingkungan Kerja) melalui variabel intervening (Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Kerja)

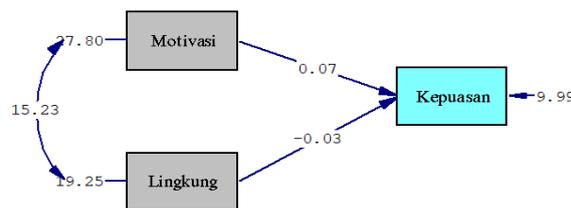
Persamaan Struktural 1: $Y = X1 X2$

Persamaan Struktural 2 : $Z = Y X1 X2$

Persamaan Struktural 1 dimana Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Kinerja Kerja (Z) sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja (Y), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X2).

Persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Struktural 1



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar : 1. Struktur pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dari gambar 1 dapat diketahui apakah model cocok dengan data, maka digunakan kriteria sebagai berikut :

Goodness of Fit Statistic.

Dimana *Goodness of Fit Statistic* adalah hasil yang memberikan arti baik buruknya fit suatu model, dan berikut adalah hasil output program Lisrel 8.80:

Chi-square statistics : 0,000, Sig 1,00 (sig > 0,05), menandakan model Fit.

Absolute fit index RMSEA : 0,000 < 0,08, artinya model Fit.

Kesimpulan Goodness of Fit Statistics :

Degrees of Freedom = 0

Minimum *Fit Function Chi-Square* = 0.00 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00).

Structural Equations

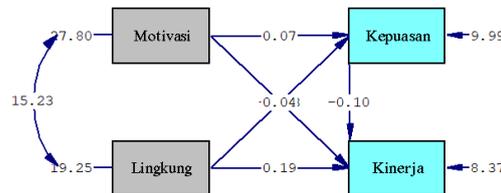
Structural Equations merupakan matriks yang menunjukkan pengaruh dan tingkat signifikansi variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dan dibawa ini adalah hasil output dari program lisrel 8.80 adalah sebagai berikut:

Kepuasan = 0.22*Motivasi + 0.18*Lingkung, Errorvar.= 11.66,		
R ² = 0.32		
(0.13)	(0.17)	(2.55)
1.65	1.05	4.58

Hasil dari *structural equations* diatas menunjukan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai R² sebesar 0,32. Artinya besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara simultan sebesar 32%, dengan variabel estimate (error variance) sebesar 11,6. Motivasi (X1) terhadap

Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,22 (t hitung 1,65). Lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,18 (t hitung 1,05). Seluruh variabel dinyatakan signifikan, hal ini dilihat dari nilai t-hitung > 1.682878..

b. Persamaan



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar : 2. Struktur pengaruh X1,X2 dan Y terhdap Z

c. Struktural 2

Dari gambar 4.10 dapat diketahui apakah model cocok dengan data, maka digunakan kriteria sebagai berikut :

Goodness of Fit Indeks

Chi-square statistics : 0,000, Sig 1,00 (sig > 0,05), menandakan model Fit.

Absolute fit index RMSEA : 0,000 < 0,08, artinya model Fit.

Kesimpulan Goodness of Fit Statistics :

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00).

Structural Equations

Structural Equations merupakan matriks yang menunjukkan pengaruh dan tingkat signifikansi variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z). Dan dibawa ini adalah hasil output dari program lisrel 8.80 adalah sebagai berikut:

Kinerja = 0.019*Kepuasan + 0.51*Motivasi + 0.15*Lingkung, Errorvar.= 1.25 , R ² = 0.93				
(0.050)	(0.045)	(0.056)	(0.27)	
0.37	11.21	2.59	4.58	

Hasil dari structural equations diatas menunjukan bahwa motivasii (X1), lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Z) dengan nilai R² sebesar 0,93. Artinya besar pengaruh variabel X1, X2 dan Y secara simultan terhadap variabel Z sebesar 93%, dengan variabel estimate (error variance) sebesar 1,25. Kepuasan Kerja (Y) terhadap kinerja (Z) yaitu sebesar 0,019 (t hitung 0,37). motivasi (X1) terhadap kinerja (Z) yaitu sebesar 0,51 (t hitung 11,21). Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) yaitu sebesar 0,15 (t hitung 2,56). Variabel kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja dinyatakan signifikan, , hal ini dilihat dari nilai t-hitung > 1.682878.,

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Simultan (F) Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.562	2	119.781	9.802	.000 ^b
	Residual	513.238	42	12.220		
	Total	752.800	44			

- a. Dependent Variable: Kepuasan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil:

- Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $9,802 > 3,22$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.
- Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Uji Simultan (F) Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.623	3	249.208	186.378	.000 ^b
	Residual	54.822	41	1.337		
	Total	802.444	44			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan, Motivasi

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil:

- Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $186,378 > 2,83$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.
- Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_7 diterima.
Hal ini menunjukkan bahwa variabel mottivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

4. KESIMPULAN

- Pengaruh motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dari hasil uji $t\ 4,296 > 1,682878$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan yang dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $4,029 > 1.682878$ dan taraf signifikansi lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Kerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar

22,201 > 1.682878 dan taraf signifikansi lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

- d. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $10,267 > 1.682878$ dan taraf signifikansi lebih besar $0,00 > 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_5 diterima.
- e. Pengaruh Kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $4.345 > 1.682878$ dan taraf signifikansi lebih kecil sebesar $0.000 < 0.005$. Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima.
- f. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $9,802 > 3,22$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- g. Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $186,378 > 2,83$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*" Edisi revisi 2010, PT. Rineka Cipta. Yogyakarta, 2010.
- Astuti Wulandari, Agus Prayitno Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Volume 2 no.1 Tahun 2017 Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Budiono, "*Hukum Perburuhan*" Cetakan ke-1, PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Cetakan ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Efta Andika Kurniawan, M Tony Nawawi Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Volume 2 No. 3 Tahun 2020 Universitas Tarumanagara Jakarta
- Handoko T. Hani, "*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*", BPEP Yogyakarta, 2012.
- Happy Darmawan Jurnal Ekonomi, Volume 21 No. 1 Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Hasibuan. Malayu. S.P, "*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*" Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Haudi, H., Handayani, W., Musnaini, M., Suyoto, Y., Prasetyo, T., Pitaloka, E., ... & Cahyon, Y. (2022). The effect of social media marketing on brand trust, brand equity and brand loyalty. *International Journal of Data and Network Science*, 6(3), 961-972.
- Haudi, H., Rudy, R., & Grace, G. KONSEP EKONOMI DALAM PERSPEKTIF BUDDHIS.
- Kadarisman, M "*Manajemen kompensasi*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Manullang, "*Dasar-dasar Manajemen*" Ghalia Indonesia (GI), Yogyakarta, 2008.
- Maria Nancy Fatiria, M Tony Nawawi Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 3 No.3 Tahun 2021 Universitas Tarumanagara Jakarta

-
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, "*Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi ke-10. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Moeheriono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Moekijat, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", CV. Mandala Maju, Bandung, 2010.
- Muhammad Tony Nawawi Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Volume 3 No. 1 Tahun 2015 Jakarta
- NI Made Nurcahyani I.G.A Dewi Adnyani Jurnal ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 1, Tahun 2016 : 500-532 ISSN : 2302-8912 Universitas Udayana Rivai, Veitzal, "*Performance Appraisal*" Cetakan pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Sedarmayanti, "*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*", Cetakan Ketiga, Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Setiawan, Toni, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*" Platinum, Jakarta, 2012.
- Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Siagian, A. O., & Haudi, H. IMPLEMENTATION OF THE DECISION TREE MODEL ON MACHINE LEARNING TO PREDICT POTENTIAL NEW STUDENTS.
- Simamora, Henry, "*Manajemen Sumber daya manusia*", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Simanjutak, Payman, "Manajemen hubungan industrial", Pustaka Sinar Harapan, Samarinda, 2003.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*", Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sutarno, "*Serba-serbi Manajemen Bisnis*", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sutrisono "*Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*" Cetakan ketujuh, Ekoisia, Yogyakarta, 2009.
- Suwanto, Priansa "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", Bandung, 2011.
- Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 35 No. 2 Tahun 2016 Universitas Brawijaya Malang
- Terry, George. R, "*Dasar-dasar Manajemen*", Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Wawan Hermawan JURNAL Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora Volume 19 Tahun 2017 Fakultas Ekonomi, Universitas Lnglangbuana
- Wibowo, "*Manajemen Kinerja*" Edisi 3, Rajawali Press, 2007.
- Wijoyo, H. (2021). A Study To Explore Socio-Economic Factors In The Development Of Local Communities. Available at SSRN.
- Wijoyo, H. (2021). Predictors That Leads To Socio Economic Success Of Local Communities. Available at SSRN.
- Wijoyo, H. (2021). Success Factors in Achieving Socio-Economic Development in Local Communities. Available at SSRN.
- Wijoyo, Hadion, An Analysis of Factors Bringing to Socio Economic Growth in Local Communities (December 23, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3992240>
- Wijoyo, Hadion, The X Factor of Employee and Team Innovativeness in The Healthcare Industry (December 23, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3992246>
- Yuniarsih "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Alfabeta, Bandung 2011.
- Zaeni Asyhadie, "*Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
-