

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geodipa Energi Dieng Banjarnegara

Rico Herynovan Assabiq<sup>1</sup>, RAEP. Apriliani<sup>2</sup>, Bahtiar Efendi<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al Qur'an, Jawa Tengah di Wonosobo

<sup>1</sup>Ricoherynovan01@gmail.com, <sup>2</sup>Apriliani@gmail.com, <sup>3</sup>bahtiarefd@gmail.com.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Geodipa Energi). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Geodipa Energi. Sampel dalam penelitian ini adalah puluhan karyawan Geodipa Energi. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Motivasi Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,625 dengan  $t_{tabel} = 1.9849$  ( $H_1$  diterima). Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variable Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,393 dengan  $t_{tabel} = 1.9849$ . Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

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

### Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan

memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan Kepuasan kerja. Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya pegawai (Robbins, 2003).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Geodipa Energi yang merupakan perusahaan bergerak dibidang PLTU. Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Geodipa Energi dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pegunungan (Dieng) dengan kondisi yang begitu panas dingin, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan, barang – barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Pentingnya penelitian ini dilakukan adalah PT Geodipa Energy Unit Dieng didukung SDM yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk melaksanakan bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga uap. terutama berkaitan dengan keberlanjutan kapasitas dan kualitas SDM. Penerapan kegiatan organisasi yang dilaksanakan di PT Geodipa Energy Unit Dieng masih mengalami permasalahan di bidang SDM yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Permasalahan tersebut seperti jumlah pegawai yang ada di PT Geodipa Energy Unit Dieng masih kurang. Kurangnya jumlah pegawai tersebut disebabkan oleh adanya kebijakan zero growth sehingga setiap institusi pemerintah tidak dapat melakukan perekrutan terhadap pegawai baru. Tidak adanya perekrutan terhadap pegawai baru dapat menimbulkan pekerjaan pegawai menjadi merangkap. Pekerjaan yang merangkap tersebut dapat mengakibatkan motivasi kerja karyawan berkurang. Kurangnya motivasi kerja pegawai ditandai dengan pegawai tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, dan masih ada karyawan yang datang terlambat datang ke kantor. Meskipun tidak semua pegawai mengalami hal tersebut, namun hal itu berpengaruh terhadap kinerja karawan yang kurang maksimal. PT Geodipa Energi Unit Dieng telah berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja, seperti melakukan pendidikan dan latihan serta promosi jabatan. Namun, kinerja karyawan masih belum maksimal. Untuk mengetahui kinerja pegawai perlu ditelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan sebagai unsur utama dalam kegiatan PT Geodipa Energy Unit Dieng memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerja karyawan. Hal itu menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan perbedaan kinerja antar karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi 6 kerja. Motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang rendah. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki karyawan. karyawan akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Organisasi tempat bekerja para karyawan juga harus memberikan motivasi agar karyawan tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada karyawan teladan dan pemberian bonus. Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai juga diharapkan tetap tinggi. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan

bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para karyawan agar bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan karyawan. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat. Selain motivasi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu faktor kepuasan kerja pegawai. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan di PT Geodipa Energy Unit Dieng masih mengalami permasalahan seperti pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang berat dan gaji mereka yang masih kurang. Permasalahan tersebut ditandai dengan karyawan masih kurang disiplin terhadap tata tertib yang ada di perusahaan tersebut. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri karena karyawan tersebut tentu tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan karyawan dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan karyawan tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang ada di PT Geodipa Energy Unit Dieng dapat dilihat dari bangunan-bangunan yang baru didirikan dengan beberapa yang sudah selesai direnovasi serta suasana lingkungan kantor yang kondusif. Namun, masih ada permasalahan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti letak kantor yang berada di samping jalan raya sehingga kebisingan kendaraan yang berlalu lalang terdengar hingga di dalam kantor, dan ruangan yang kurang pencahayaan, apalagi di gedung yang sudah lama. Ruangan yang cukup namun penataan meja kerja kurang rapi dengan berkas dokumen sehingga membuat terlihat kurang rapi, padahal kerapian merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, adanya faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan kemampuan karyawan itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja karyawan juga tidak akan maksimal. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan di PT Geodipa Energy Unit Dieng.

## Metodelogi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan menggunakan instrument analisis data bersifat statistik. Menurut Sugiyono (2015). Penelitian ini menganalisis "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap PT Geodipa Energi dieng Banjarnegara."

## Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Geodipa energi Dieng Banjarnegara.

## Sampel

Pengambilan sampel dimana sampel yang diambil merupakan sampel yang paling mudah diperoleh atau dijumpai.

Adapun kriteria yang dijadikan sebagai responden adalah:

1. Usia responden minimal 17 tahun, sebab dalam usia tersebut responden dapat memberikan data yang akurat dan dapat di pertanggung jawabkan (Kasali, 2007: 200).
2. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus sebagai berikut : (Widiyanto, 2008).

Apabila populasi berukuran besar dan jumlahnya tidak diketahui maka digunakan rumus:

$$n = \frac{Z^2}{4(Moe)^2}, n = \frac{(1,98)}{4(0,1)^2}, n = 98,01 \approx 98 \text{ (atau dibulatkan 99)}$$

## Metode Pengumpulan Data

Menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada responden yang mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

## Teknik Analisis Data

Uji kualitas data, uji F, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi.

## Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden karyawan. Adapun waktu penyebaran kuesioner adalah 5 hari dan kuesioner yang dibagikan berjumlah 99.

## Uji Validitas

Variabel	Kisaran korelasi	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,807** - 0,883**	0.000	Valid
Motivasi Kerja	0,719** - 0,872**	0.000	Valid
Lingkungan Kerja	0,812** - 0,849**	0.000	Valid
Kepuasan Kerja	0,864** - 0,876**	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah,2021

Variabel Kinerja Karyawan memiliki kisaran korelasi antara 0.907 sampai 0.883 dengan signifikan pada tingkat 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang Kinerja Karyawan yang mengukur variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid. Variabel Motivasi Kerja Kerja memiliki kisaran korelasi antara 0.719 sampai 0.872 dengan signifikan pada tingkat 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang Motivasi Kerja yang mengukur variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid. Variabel Lingkungan Kerja memiliki kisaran korelasi antara 0.812 sampai 0.849 dengan signifikan pada tingkat 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang Lingkungan Kerja yang mengukur variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid. Variabel Kepuasan Kerja memiliki kisaran korelasi antara 0.864 sampai 0.876 dengan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang Kepuasan Kerja yang mengukur variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha based on standardized item	Batas Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,878	> 0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,939	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,890	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,834	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah,2021

Berdasarkan data terlihat dari nilai cronbach alpha yang lebih besar dari nilai batas atas cronbach alpha 0.7. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

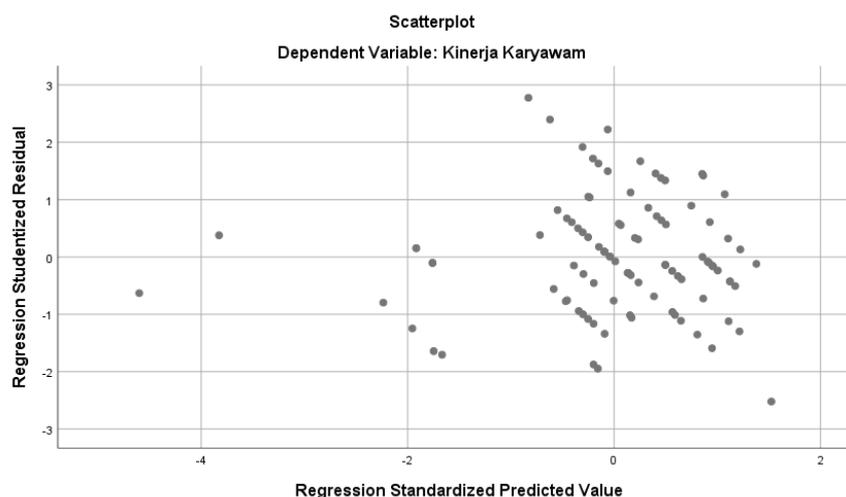
## Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,370	2,703	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,775	1,290	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,345	2,899	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah,2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan grafik scatterplot dapat terlihat bahwa titik menyebar pada nilai 0 sumbu horizontal (regression standardized predicted value) dan pada nilai 0 sumbu vertical (regression studentized residual) serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil analisis grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.39289
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.066
	Positive	0.066
	Negative	-0.035
Test Statistic		0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas batas  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

## Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	491.219	3	163.74	81.812	.000 <sup>b</sup>
Residual	190.135	95	2.001		
Total	681.354	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} = 73.171 > F_{tabel} = 2.7$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sudah memenuhi kriteria goodness of fit.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.456	1.109		-0.411	0.682
Motivasi Kerja	0.23	0.036	0.567	6.362	0
Lingkungan Kerja	0.118	0.049	0.147	2.393	0.019
Kepuasan Kerja	0.319	0.122	0.242	2.625	0.01

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis data diatas dapat di interpretasi sebagai berikut:

Pertumbuhan Kinerja Karyawan =  $\alpha + \beta_1$  Motivasi Kerja +  $\beta_2$  Lingkungan Kerja + Kepuasan Kerja +  $\varepsilon$  apabila nilai pada tabel 4.10 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = -456 + 319 X_1 + 118 X_2 + 230 X_3$$

1. Konstanta sebesar -456 artinya jika Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak ada maka pertumbuhan Kinerja sebesar -456.
2. Koefisien Regresi X1 sebesar 319 artinya setiap Meningkatkan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 319. Dan sebaliknya, setiap penurunan Kinerja Karyawan, akan menurun Kinerja sebesar 319 dengan anggapan bahwa X tetap.
3. Koefisien Regresi X2 sebesar 118 artinya setiap Meningkatkan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 118. Dan sebaliknya setiap penurunan Lingkungan Kerja, akan menurunkan pertumbuhan Kinerja sebesar 118 dengan anggapan bahwa X tetap.
4. Koefisien Regresi X3 sebesar 230 artinya setiap Meningkatkan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 230. Dan sebaliknya setiap menurunnya Kepuasan Kerja, akan menurun pertumbuhan Kinerja sebesar 230 dengan anggapan bahwa Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.

## Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.456	1.109		-0.411	0.682
	Motivasi Kerja	0.23	0.036	0.567	6.362	0
	Lingkungan Kerja	0.118	0.049	0.147	2.393	0.019
	Kepuasan Kerja	0.319	0.122	0.242	2.625	0.01

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawam

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel maka dapat dilihat hasil dari uji t sebagai berikut:

### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Motivasi Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,625 dengan  $t_{tabel} = 1.9849$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### 2. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,393 dengan  $t_{tabel}$

= 1.9849. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa kondisi sosial orang tua memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  6,362 dengan  $t_{tabel} = 1.9849$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

## Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di PT Geodipa Energi Dieng Banjarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 99 responden. Dalam pengambilan sampel menggunakan Accidental Sampling (Convenience Sampling) yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil merupakan sampel yang paling mudah diperoleh atau dijumpai. Responden yang diberikan kuisioner dengan ketentuan minimal usia 17 tahun atau sudah memiliki KTP, sebab dalam usia tersebut responden dapat memberikan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Kasali, 2007:200). Pembagian kuisioner dibagikan setelah Apel Pagi.

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin paham Motivasi Kerja maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Motivasi Kerja dapat meningkatkan keahlian sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Torabi, Kyani, & Falakinia (2016) menunjukkan adanya dampak signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian dari Ahmar, et.al (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara manajemen pengetahuan dan Organisasi pendidikan, organisasi belajar dan organisasi pendidikan, serta pendidikan Organisasi dan organisasi belajar pada kinerja di Universitas Brawijaya. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Mustapa & Mahmood (2016) juga menyatakan hasil bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin paham Motivasi Kerja maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Motivasi Kerja dapat meningkatkan keahlian sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Motivasi Kerja memiliki peran yang penting dalam memengaruhi performa kinerja karyawan di

Geodipa Energi yang mana semakin besar pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan maka bisa dikatakan bahwa kinerjanya akan semakin baik. Sehingga pembelajaran tentang Motivasi Kerja ini sangatlah bagus untuk diterapkan kepada para karyawan PT Geodipa Energi.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja yang Artinya semakin paham Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja menjadi salah satu elemen yang saat ini populer dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kesadaran organisasi menempatkan pengetahuan sebagai sumber penggerak organisasi sehingga tumbuh optimal sudah tidak terhindarkan. Lingkungan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai atas tugas tugas yang di emban sesuai dengan standar yang di tetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Khanal & Poudel (2017) menunjukkan bahwa komponen proses Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Rahman & Hasan (2017) juga menunjukkan efek positif yang signifikan dari praktik Lingkungan Kerja dan HRM ke kinerja organisasi. Hasilnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mediasi yang signifikan pada hubungan pengaruh praktik Lingkungan Kerja dan HRM terhadap kinerja.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin paham Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangusho, et.al (2015) menetapkan bahwa manajemen bakat dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan jika dengan perencanaan pertumbuhan karir karyawan dan kemajuan organisasi yang terencana. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irtamieh, et. al (2016) mengungkapkan bahwa tingkat kepentingan dan implementasi Strategi Manajemen Talenta, Kualitas Pelayanan, dan Kepuasan Penerima Manfaat memiliki hasil positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh Sadri, et.al (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja staff dalam organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin paham Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Kepuasan Kerja memiliki peran yang penting dalam memengaruhi performa kinerja karyawan di PT Geodipa Energi yang mana semakin besar Kepuasan Kerja yang dimiliki seorang karyawan maka bisa dikatakan bahwa kinerjanya akan semakin baik. Sehingga pembelajaran tentang Kepuasan Kerja ini sangatlah bagus untuk diterapkan kepada para karyawan PT Geodipa Energi

## Penutup

### Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Geodipa Energi Dieng Banjarnegara. Berikut hasil dari pembahasan tersebut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Motivasi Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,625 dengan  $t_{tabel} = 1.9849$  ( $H_1$  diterima). Artinya semakin paham Motivasi Kerja maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Sehingga pembelajaran tentang Motivasi Kerja ini sangatlah bagus untuk diterapkan kepada para karyawan PT Geodipa Energi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,393 dengan  $t_{tabel} = 1.9849$ . Artinya semakin paham Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pembelajaran tentang Lingkungan Kerja ini sangatlah bagus untuk diterapkan kepada para karyawan PT Geodipa Energi .
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin paham Kepuasan Kerja maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Sehingga bisa diartikan bahwa Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang saling terkait. Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Artinya semakin paham Kinerja Karyawan maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Sehingga bisa diartikan bahwa Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, terhadap Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel X memiliki pengaruh yang saling terkait.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat maka ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan diantaranya:

1. Dari pihak PT sebaiknya lebih memperbanyak pengajaran atau memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mempelajari tentang Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja dengan alasan banyak sekali manfaat yang akan diterima kedepannya baik bagi kinerja karyawan ataupun bagi Perusahaan.
2. Pihak PT juga harus memperhatikan tentang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang telah bekerja di PT baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja disana, karena dari memperhatikan hal tersebut pihak PT akan tau hal apa yang harus dilakukan supaya kinerja dari setiap karyawan tetap bisa terjaga atau bahkan bisa lebih giat lagi. Salah satu cara adalah dengan menyuruh karyawan mengisi suatu kuisioner atau menulis surat tentang keluhan-keluhan yang dirasakan atau juga bisa memberikan saran-saran tertentu kepada pihak PT yang berwenang yang nantinya akan menjadi bahan evaluasi bagaimana Perusahaan kedepannya.

## Daftar Pustaka

- Endah, SI (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat* Vol. 1, No 1
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Hanafi, BD (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. Vol 5 No 1 (2017): *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis (DOAJ Indexed)*.
- Heryenzus (2018) . Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal* Vol 6 No 2 (2018): *JIM UPB Volume 6 No 2 2018*.
- I, Marjaya, F,Pasaribu (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No 1 (2019) Majaya.
- Khoi, AN (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta. Skripsi Fakultas ekonomi Yogyakarta.
- L, Mang , I Mariani (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E Jurnal Manajemen* Vol.6 No.7, Juli 2017.
- Mangkunegara,AP. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,AP. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Putri, A. (2015). "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta". Skripsi
- Robbins, S P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Samsuri, T (2003). *Kajian Teori, Kerangka Konsep Dan Hipotesis Dalam Penelitian*. Makalah Perpustakaan

- Setyawan F. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prississima Yogyakarta".
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.