

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI  
(DAYA MOTOR) CABANG BATURAJA**

[Leni Ariyani], [Achmad Tarmizi], [Rani Anwar]  
Pascasarjana Universitas Baturaja  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja  
Email : [Achmad\\_tarmizi@pasca.unbara.ac.id](mailto:Achmad_tarmizi@pasca.unbara.ac.id)

**ABSTRACT**

*The study examined the influence of job satisfaction and work environment on employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Baturaja Branch. The population for this study consisted of 32 respondents. The quantitative method was used, employing multiple linear regression analysis as the analytical tool. The analysis results indicated that the t-values for each variable, Job Satisfaction (X1) and Work Environment (X2), were 6.579 and 2.606, respectively. These values were greater than the critical t-value of 2.045, indicating that all variables had a significant influence on employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Baturaja Branch. The calculated F-value of 124.612 was greater than the critical F-value of 3.33, suggesting that Job Satisfaction and Work Environment jointly had a significant influence on employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Baturaja Branch. The coefficient of determination (R-squared) was 0.896, indicating that 89.6% of the employees' performance (Y) could be explained by the variables Job Satisfaction (X1) and Work Environment (X2), while the remaining 10.4% was influenced by other variables not examined in this study. Based on the obtained analysis results, it was concluded that neglecting job satisfaction and work environment would enhance employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Baturaja Branch.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Environment, Employees' Performance.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen ke organisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai

tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2019:7). Dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya pada kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga menyangkut sumber tenaga kerja karyawan yang mengelola faktor - faktor kinerja karyawan itu sendiri.

Berhasilnya kegiatan disetiap organisasi perusahaan tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, sebab yang melakukan semua kegiatan dalam organisasi itu adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan dan lingkungan kerja karyawan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Karena pada umumnya sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif

dan tercapainya tujuan. Sebuah perusahaan yang mampu mengedepankan nilai atau value dari sumber daya manusianya atau karyawan nya adalah ciri-ciri perusahaan yang akan selalu solid kedepannya. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja serta lingkungan kerja yang ada dalam kebijakan sebuah perusahaan terkait.

PT. Daya Anugrah Mandiri atau lebih dikenal dengan Daya Motor adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan sepeda motor honda beserta suku cadangnya. Perusahaan ini berlokasi di Jln. DR. Moh Hatta RT. 011 RW. 005 Kemalaraja Baturaja Timur, Kab. Ogan Komering Ulu. PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Juga melayani penjualan sepeda motor dengan sistem cash dan kredit, selain itu perusahaan menyediakan fasilitas service bengkel untuk konsumen Daya Motor maupun dari dealer honda lain. Perusahaan tersebut dituntut untuk terus meningkatkan daya saingannya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang

dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja kerjanya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan demi kelancaran perusahaan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah

Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kepuasan kerja kepada 25 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Pada PT. DayaAnugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>A.</b>	<b>Pekerjaan</b>						
1.	Pekerjaan dapat membuat pegawai puas	60,0	40,0				3,60
2.	Pekerjaan yang jelas akan memberikan efek positif	40,0	60,0				3,40
3.	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	64,0	28,0	8,0			3,55
<b>B</b>	<b>Upah</b>						
1.	Selain upah yang diberikan apakah ada insentif tambahan	32,0	64,0	4,0			3,30
2.	Kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung Jawab	36,0	64,0				3,35
3.	Upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	72,0	28,0				3,70
<b>C</b>	<b>Promosi</b>						
1.	Setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk pengembangan karier	32,0	60,0	8,0			3,24
2.	Merasa senang karena ada kesempatan untuk menunjukkan keahlian	52,0	48,0				3,52
3.	Kesempatan promosi jabatan yang besar yang diberikan oleh	28,0	60,0	12,0			<b>3,16</b>

	perusahaan kepada karyawan						
<b>D</b>	<b>Pengawas</b>						
<b>1.</b>	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik	60,0	40,0				3,60
<b>2.</b>	Pimpinan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja	24,0	76,0				3,24
<b>3.</b>	Pemimpin selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan	80,0	20,0	4,0			3,80
<b>D</b>	<b>Rekan Kerja</b>						
<b>1.</b>	Rekan kerja saling membantu guna mencapai kinerja yang Baik	32,0	60,0	8,0			3,24
<b>2.</b>	Rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan	28,0	72,0				3,28
<b>3.</b>	Membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan	84,0	16,0				3,84

*sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner Sementara (2023)*

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner pra-survey pada tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator promosi jabatan yaitu sebesar 3,16 yang menyebutkan bahwa promosi jabatan pada PT. Daya Anugrah Motor (Daya Motor) belum tercapainya dengan baik terutama dibidang marketing karena

sistem yang dibuat perusahaan berdasarkan target penjualan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Sehingga karyawan merasa beban yang diberikan cukup berat tidak seimbang dengan apa yang didapat. Oleh karena itu karyawan harus mampu mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan mampu mencapai target penjualan tersebut, maka karyawan akan berkesempatan dipromosikan untuk naik jabatan, tetapi jika karyawan tidak mampu mencapai target tersebut maka karyawan akan

mendapatkan surat peringatan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 1.2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai lingkungan kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Berikut

hasil dilakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai lingkungan kerja kepada 25 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. DayaAnugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>A Suasana Kerja</b>							
1.	Suasana kerja terasa nyaman dengan kondisi yang ada	28,0	52,0	20,0			3,08
2.	Ruangan yang disediakan cukup untuk melakukan Pekerjaan	32,0	56,0	12,0			3,20
3.	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan selama kerja	36,0	64,0				3,36
<b>B Hubungan dengan Rekan Kerja</b>							
1.	Kerja sama antar rekan kerjaterjalin sangat baik	32,0	68,0				3,32
2.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	60,0	40,0				3,60
3.	Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja	36,0	60,0	4,0			3,32
<b>C Tersedianya Fasilitas Kerja</b>							
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	40,0	60,0				3,40
2.	Lahan parkir sudah memadai	76,0	24,0				3,76
3.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses Kerja	64,0	36,0				3,64

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2023)*

Berdasarkan hasil pra-survey terdapat permasalahan mengenai tabel 2 dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja pada PT. Daya

Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil di indikator suasana kerja yaitu sebanyak 3,08 yang menyebutkan bahwa suasana kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dikarenakan kondisi tempat kerja yang berada dipinggir jalan lintas sumatera yang menyebabkan kebisingan, oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan sedikit terganggu dengan adanya suara kenalpot, suara kendaraan dari jalan raya. Serta tata letak yang kurang tepat dibagian penjualan motor dan tempat service yang berada dalam satu ruangan. Sehingga membuat karyawan di bidang marketing sedikit terganggu dengan adanya suara service motor yang berada di perusahaan tersebut yang mengakibatkan karyawan menjadi terganggu dan kurang konsentrasi saat bekerja. Keadaan inilah yang terkadang mengurangi kinerja karyawan yang ada pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Permasalahan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang ada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor)

Cabang Baturaja, berdampak pada sisi kinerja karyawan yang dilihat masih belum maksimal. Hal ini tentu berpengaruh terhadap visi dan misi perusahaan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan dan memajukan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2021:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **Kepuasan kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### Lingkungan Kerja

#### Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:118) Lingkungan Kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai tujuan suatu

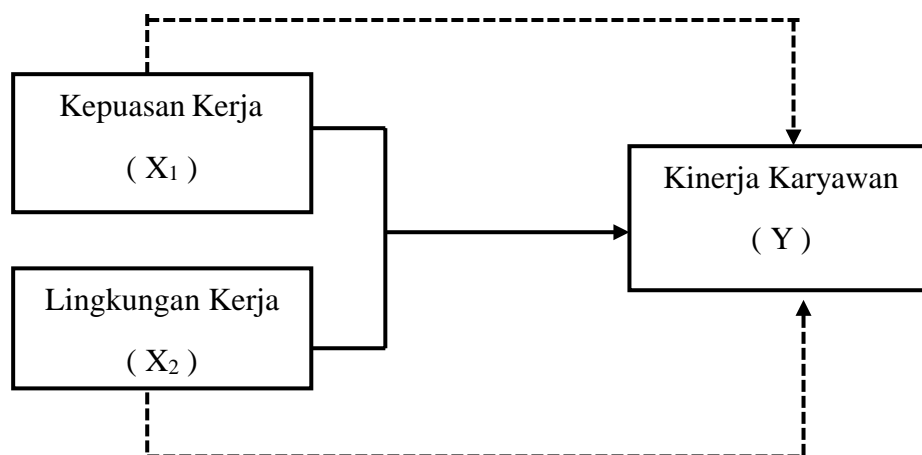
hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

### Kinerja Karyawan

#### Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Pabundu (dikutip di Busro, 2018:88) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hubungan Antar Variabel

#### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.

### **Data Dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data tersebut diperoleh dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden langsung pada PT Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor). Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka

sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pernyataan-pernyataan peneliti, baik pernyataan tertulis maupun lisan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada peneliti ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut arikunto (2013:194) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi perangkat daftar pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

### **Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) yaitu 32 karyawan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Kuantitatif**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Menurut Arikunto (2013:20) metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka



dan analisis menggunakan statistik.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Menurut Azwar (dikutip di priyanto, 2016:143) validitas berarti dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode *coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka angket atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka angket atau variabel tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2016:154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukurandiulang.

Uji reliabilitas yangdigunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut

Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

#### **Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut dinaikan menjadi skala interval, melalui method *of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Menurut priyatno (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov  $Z$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai

berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut priyatno (2016:129) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai tolerance dan VIF pada hasil regresi linier, pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai toleramce  $< 0,1$  maka terjadimultikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut priyatno (2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan

dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi dapat menggunakan model uji glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikasi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikasi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) analisi regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja Karyawan  
a : Nilai Konstanta  
 $b_1 b_2$  : Nilai Koefisien Regresi Variabel Independen  
 $X_1$  : Variabel Kepuasan Kerja  
 $X_2$  : Variabel Lingkungan Kerja  
E : *error Term.*

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji t (Uji Secara Parsial)**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, Priyatno (2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 22

b. menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

c. Kriteria pengujian:

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

d. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

### **Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Priyanto

(2016:63). Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak.

Langkah melakukan uji F, yaitu :

1. Kriteria pengujian :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

2. Membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut priyatno (2016:63) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

$$R^2 = \text{Koefisien Determinasi}^2$$

### **Batas Operasional Variabel**

**Tabel 3**  
**Batasan Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepuasan kerja ( X1 )	Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja <b>Afandi (2018:82)</b>
2	Lingkungan Kerja ( X2 )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok <b>Sudarmayanti (dikutip di Budiasa, 2021:39)</b>	1. Suasana kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja  <b>Nitisemito (dikutip di Budiasa, 2021:43)</b>
3.	Kinerja karyawan ( Y )	Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. <b>Armstrong &amp; Baron (dikutip di Wibowo, 2016:2)</b>	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang <b>Wibowo (2016:86)</b>

**HASIIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan

dengan mengambil tingkat signifikan 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $n = 32 - 2 = 30$ ), maka diperoleh r tabel adalah 0,349

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,544	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,642	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,598	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,648	0,349	Valid

Pernyataan 5	0,654	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,685	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,641	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,596	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,579	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,572	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,584	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,733	0,349	Valid
Pernyataan 13	0,480	0,349	Valid
Pernyataan 14	0,490	0,349	Valid
Pernyataan 15	0,658	0,349	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,463	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,822	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,592	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,808	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,808	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,489	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,643	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,558	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,808	0,349	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,557	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,535	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,657	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,640	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,645	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,528	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,682	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,530	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,626	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,657	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,504	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,676	0,349	Valid
Pernyataan 13	0,599	0,349	Valid
Pernyataan 14	0,568	0,349	Valid
Pernyataan 15	0,628	0,349	Valid
Pernyataan 16	0,640	0,349	Valid
Pernyataan 17	0,726	0,349	Valid
Pernyataan 18	0,598	0,349	Valid
Pernyataan 19	0,591	0,349	Valid
Pernyataan 20	0,575	0,349	Valid
Pernyataan 21	0,504	0,349	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari

signifikan  $\alpha = 0,05$  ;  $32 - 2 = 30$  didapatkan r-tabel adalah 0,349 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar

dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.893	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,911, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,893 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,929. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang di uji

menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Tes**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63841295
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.081
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 > 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusinormal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPUASAN KERJA	.315	3.176
LINGKUNGAN KERJA	.315	3.176

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan VIF masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,176, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,176 dan nilai tolerance kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,315, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar

0,315. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.886	1.775		1.626	.115
KEPUASAN KERJA	.067	.099	.223	.679	.502
LINGKUNGAN KERJA	-.100	.144	-.227	.693	.494

a. Dependent Variable: RES\_ABS  
b. Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel kepuasan

kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,502 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,494

> 0,05. Seluruh nilai signifikansi kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam

penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9**  
**Hasil Perhitungan Regresi linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.379	2.695		3.109	.004
KEPUASAN KERJA	.986	.150	.703	6.579	.000
LINGKUNGAN KERJA	.570	.219	.278	2.606	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

$$Y = 8,379 + 0,986X_1 + 0,570X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta bernilai 8,379, menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 8,379.
- Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,986 artinya jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan

mengalami peningkatan sebesar 0,986 dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap.

- Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,570 artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,570 dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) tetap.

### Pengujian Hipotesis

**Uji t (pengujian secara individu/parsial**



**Tabel 10**  
**Hasil Uji-t (Uji Secara Individu/Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.379	2.695		3.109	.004
	Kepuasan Kerja	.986	.150	.703	6.579	.000
	Lingkungan Kerja	.570	.219	.278	2.606	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 10 diperoleh koefisien t-hitung variabel kepuasan kerja sebesar 6,579, kemudian nilai t-tabel dicari dengan  $df = n-k-i = 32-2-1 = 29$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, pengujian dua sisi ( $\alpha/2=0,025$ ), didapat t-tabel sebesar 2,045.

1. Koefisien t-hitung kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 6,579 dengan t-tabel sebesar 2,045, maka kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan (Y), karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu 6,579 > 2,045.

2. Koefisien t-hitung lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,606 dengan t-tabel sebesar 2,045, maka lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,606 > 2,045. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Uji F (pengujian Secara Simultan )**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3526.773	2	1763.387	124.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	410.380	29	14.151		
	Total	3937.153	31			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas, hasil pengolahan data diperoleh koefisien nilai  $F_{hitung}$  sebesar 124,612 Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05\%$  dengan  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat ( $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ) =  $3 - 1 = 2$  dan ( $df_2 = n - k - i$ ) =  $32 - 2 - 1 = 29$  didapat  $F$

tabel 3,33. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $124,612 > 3,33$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.896	.889	3.76178

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 89,6% sedangkan sisanya 10,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini misalnya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain (Afandi, 2018:86).

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan pengujian hipotesis variabel baik secara parsial maupun simultan variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor). Berdasarkan hasil uji t variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar  $6,579 > 2,045$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan teori hubungan yang dikemukakan oleh Harras (2020:57) makna kepuasan yang sesungguhnya adalah jawaban atas apa yang telah dikorbankan. Artinya, kepuasan dirasakan setelah pekerjaan tersebut dilaksanakan atau diselesaikan, terlebih jika hasil kerja memberikan dampak kebaikan terhadap pribadi karyawan. Seperti, tercapainya target, prestasi kerja, mendapatkan penghargaan, mendapatkan kompensasi, mendapatkan pujian dan lain sebagainya. Ada banyak sumber kepuasan didalam bekerja, sepanjang karyawan dapat menerima pekerjaannya tersebut dengan sepenuh hati. Terkadang ada kondisi lain yang membuat seorang karyawan merasa puas. Misalnya dukungan pimpinan perhatian rekan kerja, fasilitas kerja, dan hal-hal lain baik yang bersifat materil maupun non materil. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu, biasanya

1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan Pengujian hipotesis variabel baik secara parsial maupun simultan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar  $2,606 > 2,045$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan teori hubungan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:192) Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat

suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memegang peran penting bagi Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor). Dengan adanya peningkatan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja tentu akan sangat bermanfaat

bagi perusahaan. Secara simultan Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel *ANOVA* yang menunjukkan *F*-hitung 124,612 lebih besar dari *F*-tabel sebesar 3,33 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor). Semakin baik tingkat Kepuasan Karyawan maka akan semakin positif pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi terhadap Kepuasan Kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor). Semakin baik tingkat Lingkungan Kerja karyawan akan semakin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *R Square* sebesar 0,896 atau (89,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) sebesar 0,896

atau (89,6%). Sedangkan sisanya 10,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepemimpinan, disiplin kerjadan lain-lain (Afandi, 2018:86).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data oleh peneliti dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dan simultan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.
2. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,896 atau 89,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,896 atau 89,6% sedangkan sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel dalam penelitian ini,

misalnya kepemimpinan, disiplin kerja ( Afandi, 2018:86).

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Karyawan sehingga Lingkungan Kerja perlu ditingkatkan lagi, pihak PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) harus memperhatikan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja yang harus ditingkatkan.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar sehingga pihak perusahaan dipertahankan kepuasan kerja dengan cara pekerjaan, upah, promosi, pengawas rekan kerja yang harus ditingkatkan atau dipertahankan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat ditindak lanjuti dengan penelitian lain untuk menambahkan variabel

lainnya agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, Shintya N dan Fandi kharisma. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pt. Bintang Kemakmuran Cabang Hankam bekasi*, Jurnal Ekonomi dan industri. 21(3).
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Harras. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang selatan* : Universitas Pamulang.
- Hasibuan, M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hendaryan, Dudi dan Denti yulianti. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Utama (Dealer Motor) bandung*, jurnal Manajemen dan Bisnis. 2(1).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja GrafindoPersada.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meifianah. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Baturaja*.
- Skripsi Sarjana Ekonomi Baturaja: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja Nugraha, et al. 2020. *Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Astra Motor Honda Denpasar*, Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis. 1(3).
- Oktadilah, Sofia dan Syarifuddin. 2021. *Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Cv, Indah Baru Group genteng*, Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi. 5(2).
- Priyatno, D. 2016. *Belajar Analisis*

*Data dan Cara Pengalamannya Dengan SPSS.* Yogyakarta: Gava Media.

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Trio, Agus A. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Astra Motor Baturaja.* Skripsi Sarjana Ekonomi Baturaja: Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Baturaja.

Wibowo, S. E. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta:* Pustaka Pelajar.