

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014:70) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Rusdi A. Rivai (2013:305) kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Pandi Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

###### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut Kasmir, (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

#### 3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Baik atau buruknya akan mempengaruhi kinerja.

#### 5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014:85) indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut.

#### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. dengan demikian, tujuan menunjukkan kemana arah yang ingin ditunjukkan.

#### 2) Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

### 5) Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukankapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan tujuan bisa di capai.

### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Definsi Motivasi Kerja

menurut Edy Sutrisno (2017;110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian dan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rusdy A.Rivai (2013:227) Motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia. Atau dapat di katakan, merupakan dorongan dari dalam (*internal drive*) yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan.

## **b. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (Marjuni 2017: 104) yaitu sebagai berikut:

### 1) Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

### 2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

### 3) Kebijakan dan administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

### 4) Hubungan kerja

Hubungan kerjayang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

7) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8) Pengakuan atau penghargaan (*advance*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9) Keberhasilan(*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

#### 10) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang diterima.

### **3.Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Edi Sutrisno (2015:118) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan..

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para perkerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerjanon fisik oleh Thomas J DeStefano dalam Robby Alam (2015 : 26) yaitu sebagai berikut:

1) Prosedur Kerja,

Adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Standar Kerja

Adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan

3) Pertanggung jawaban atasan,

Tanggung jawab seorang atasan untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Atasan juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kejelasan Tugas

Yaitu sejauh manapekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan

5) Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

## 6) Hubungan antar Karyawan,

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2015:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Robbins (Wibowo 2017:415) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Herzberg (Muhammad Busro 2018: 101) Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

### b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Pandi Afandi (2018 : 82) yaitu :

#### 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) melakukan penelitian sejenis dengan Judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa, jenis penelitiannya adalah jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah adalah kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkeja di PT. Semen Tonasa dengan jumlah sebanyak 220 karyawan dan di ambil sampel sebanyak 100 karyawan dengan metode purposive sampling. Dengan analisis regresi berganda dan selanjutnya analisis kolerasi, sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 18.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa.

Dita Chintia Pristiyanti (2016) melakkan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,168 lebih besar dari 1,985. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 7,744 lebih besar dari 1,985. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang

menunjukkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu 50,193 lebih besar dari 3,090.

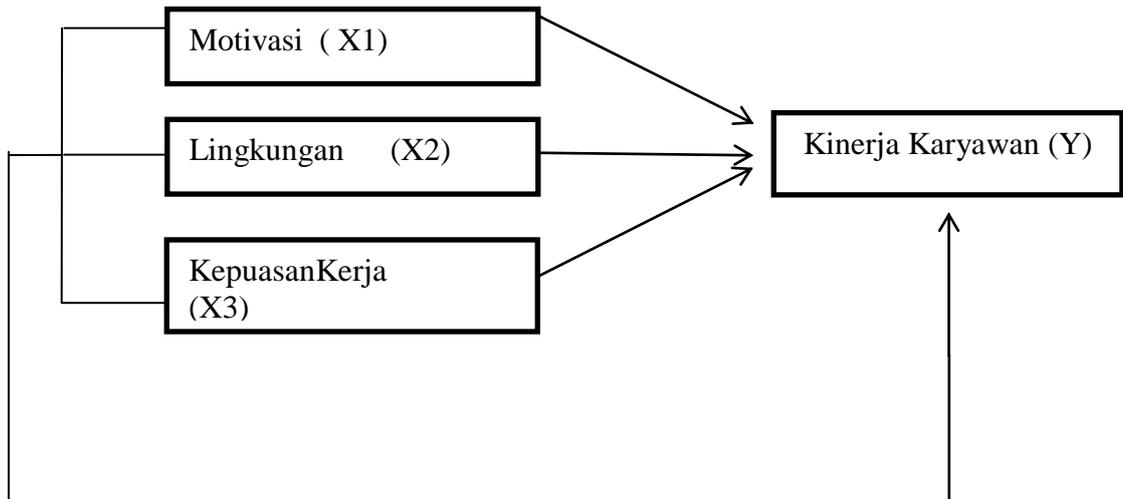
Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono(2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 = 0,05$  ( $0,000 < \alpha < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan  $= 0,05$  ( $0,013 < \alpha < 0,05$ ) dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari  $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar  $= 0,05$  ( $0,000 < \alpha < 0,000$  lebih kecil dari  $< 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660

atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ruri Aprianto (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105karyawan tetap PT Indoris Printingdo dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulandata. Teknik pengambilan sampel dengan metode probability convenience sampling. Teknikanalisa data menggunakan Regresi linier berganda . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo,dengan nilai t hitung sebesar  $2,155 > t$  tabel (1,984). 2) Kepuasan kerja berpengaruh positifterhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo, dengan nilai t hitung sebesar  $4,866 > t$  table (1,984). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dankepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo.

### C. Kerangka Pemikiran

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Berdasarkan Gagasan Penulis,2020.

### D. Hipotesis

1. Ada pengaruh motivasi , lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
2. Ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
3. Ada pengaruh Lingkungan terhadap kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
4. Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017: 86-89), jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasinya terdiri dari tiga jenis, yaitu:

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan.

##### **2. Penelitian Komparatif**

Penelitian komparatif adalah pernyataan yang menunjukkan dugaan nilai dalam suatu variabel atau lebih pada sampel yang berbeda.

##### **3. Penelitian Hubungan (Asosiatif)**

Penelitian asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2017: 89), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan dugaan tentang hubungan dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah variabel Motivasi (X1), Lingkungan (X2), Kepuasan kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kirana Permata Muara Enim.

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kirana Permata Muara Enim

Alamat : Jl. Raya Prabumulih-Baturaja Km.44, Desa  
Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara  
Enim, Sumatera Selatan

Kode Pos : 31173

No. Telp : 081271477432

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional Variabel**  
**Penelitian**

Variabel	Definis i	Indikator
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja PT. Kirana Permata Muara Enim	1. Tujuan 2. Standar 3. Alat atau Sarana
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	motivasi adalah pemberian dan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.	1. Pengakuan atau penghargaan 2. Kondisi kerja 3. Peluang untuk maju
<b>Lingkungan (X<sub>2</sub>)</b>	lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan PT. Kirana Permata Muara Enim	1. Pertanggung jawaban atasan 2. Kejelasan Tugas 3. Hubungan antar karyawan
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan di PT. Kirana Permata Muara Enim yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Promosi 2. Pengawas 3. Rekan kerja

Sumber gagasan penulis, berdasarkan teori Wibowo (2014:70), Malayu S.P Hasibuan (2014:143), Sedarmayanti (2013:23), Edy Sutrisno (2015:74).

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah semua karyawan tetap yang bekerja di PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 170 karyawan.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017: 62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul representatif (mewakili).

Sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah sebanyak 63 orang yang tingkat kesalahannya sebesar 10%, adapun rincian untuk menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin menurut Krejcie dan Morgan ( Fauzi, dkk 2019:100). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel,

jumlahnya harus tepat agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus yang digunakan untuk menghitung sampel ini adalah rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan : n= Jumlah Anggota Sampel

N= Jumlah Populasi

$e^2$  = Tingkat kesalah

Tingkat kesalahan yang di tetapkan 10%

$$n = \frac{170}{1+(170 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{170}{2,7}$$

$$n = 63$$

Jadi dari perhitungan diatas dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan. Dengan kerangka sampel karyawan sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Kerangka Sampel Karyawan PT.KiranaPermata Muara Enim Menurut Departemen**

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	Payroll Ho	4	$\frac{4}{170} \times 63 = 2$
2	Pembelian	20	$\frac{20}{170} \times 63 = 7$
3	Pabrik	95	$\frac{95}{170} \times 63 = 35$
4	Kantor	38	$\frac{38}{170} \times 63 = 14$
5	Non Departemen	13	$\frac{13}{170} \times 63 = 5$
<b>Jumlah</b>		<b>170</b>	<b>63</b>

Sumber: **PT. KIRANA PERMATA** Muara Enim Tahun 2020

Menurut Sugiyono (2017: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim sebanyak 63 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

## **E. Data Yang Diperlukan**

Menurut Fauzi, dkk (2019: 121) klarifikasi data berdasarkan sumber data, dapat dikelompokkan menjadi:

### **1. Data primer**

Data primer adalah data mentah yang belum diolah dan dikumpulkan secara khusus untuk tujuan penelitian oleh peneliti yang bersangkutan.

### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pihak (Lembaga) lain untuk kepentingan tertentu, dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan oleh peneliti sebagai data penelitian-penelitian bersangkutan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui bagian kepegawaian, yaitu berupa jumlah karyawan dan tugasnya, jumlah data hasil produksi.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:194) teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

### **1. Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang lebih mendalam.

## 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

## 3. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah metode pengumpulan data, peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka pastikan selama penelitian.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi lebih mengarah pada bukti konkret untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, yang berupa jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim sesuai dengan indikator yang digunakan, sertadokumentasi, berupa data produksi, jumlah karyawan, dan gambaran umum perusahaan

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017:147) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah dengan menggunakan rumus statistik yang disesuaikan dengan judul penelitian dan rumusan masalah untuk menghitung angka-angka dalam menganalisis data yang diperoleh.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan digunakan Skala Likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan dan diberi skor sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

## 2. Uji instrument

Uji instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:172) Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data hasil penelitian artinya terdapat kesamaan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mencari validitas sebuah item, mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

a) Hasil  $r$  hitung  $\geq$  (0,3061)  $r$  tabel maka item instrumen dinyatakan valid

valid

b) Hasil  $r$  hitung  $<$  (0,3061)  $r$  tabel maka item instrumen dinyatakan tidak valid

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:174) Uji Reabilitas adalah suatu data dinyatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas data yang digunakan yaitu dengan metode *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ).

a). Suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas

$$Cronbach\ Alpha\ (\alpha) \geq 0,6$$

b). Suatu variabel dikatakan tidak reliabel bila koefisien reliabilitas

$$Cronbach\ Alpha\ (\alpha) < 0,6$$

### 3. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim dengan teknik sebagai berikut :

#### a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menurut M. Iqbal Hasan (2015:254) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.

Analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan

X3 = Kepuasan Kerja

- a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel X  
 e = *error term*

## b. Uji Hipotesis

Menurut M.Iqbal Hasan (2015:264) pengujian hipotesis bagi koefisien regresi berganda atau regresi parsial parameter b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu pengujian hipotesis serentak dan pengujian hipotesis individual

### 1) Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian koefisien regresi berganda dengan b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.

Langkah –Langkah pengujiannya ialah sebagai berikut :

a). Ho<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Ha<sub>1</sub>: Ada pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

b). Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai F tabel

taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas  $v_1 = k - 1$  dan  $v_2 = n - k$

c). Menentukan Kriteria pengujian

$H_{01}$ : diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_{01}$  :ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

d). Menentukan nilai uji statistik menggunakan SPSS

e). Membuat Kesimpulan

$H_{01}$ ditolak dan  $H_{a1}$ diterima artinya ada pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{01}$ diterima dan  $H_{a1}$ ditolak artinya tidak ada pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 2). Pengujian Hipotesis Individual (uji t)

Menurut M.Iqbal Hasan (2012:267) pengujian hipotesis individual (uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi linier berganda dengan hanya satu B ( $B_1, B_2$ , atau  $B_3$ ) yang mempengaruhi Y.

Langkah-Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a). Menentukan formula hipotesis

$H_{02}$ : Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.

Kirana Permata Muara Enim

$H_{12}$ : Ada pengaruh Motivasi, terhadap kinerja karyawan PT.

Kirana Permata Muara Enim

$H_{03}$ : Tidak ada pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

$H_{13}$ : ada pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT.

Kirana Permata Muara Enim

$H_{04}$ : Tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT.

Kirana Permata Muara Enim

$H_{14}$ : ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana

Permata Muara Enim

b) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $t_{table}$

Taraf nyata ( $\alpha$ ) 90% dengan tingkat kesalahan 10% dari nilai  $t_{tabel}$

taraf nyata dari  $t_{tabel}$  ditentukan dengan derajat bebas (db) = n-k-1

c) Menentukan kriteria pengujian

Kriteria yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t.

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Menentukan nilai uji statistic menggunakan SPSS

e) Membuat Kesimpulan

$H_{02}$  ditolak dan  $H_{12}$  diterima artinya ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. kirana Permata Muara Enim

$H_{02}$  diterima dan  $H_{12}$  ditolak artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. kirana Permata Muara Enim

$H_{03}$  di tolak dan  $H_{13}$  diterima artinya Ada pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

$H_{03}$  diterima dan  $H_{13}$  ditolak artinya tidak Ada pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara

Enim

$H_{04}$  ditolak dan  $H_{14}$  diterima artinya ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. kirana Permata Muara Enim

$H_{04}$  diterima dan  $H_{14}$  ditolak artinya tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. kirana Permata Muara Enim

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

M.Iqbal Hasan (2015:236) apabila koefisiensi korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisienn determinasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Penelitian ini menggunakan tiga variabel X yaitu variabel kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel Y.

Dirumuskan :

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

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

## **BABIV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Kirana permata Muaraenim**

Pada saat ini PT. Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan yang bergabung dalam Kirana Megantara Group. Kirana Megantara memiliki 15 cabang perusahaan yang tersebar di banyak wilayah di Indonesia. PT. Kirana Permata Muara Enim pertama kali didirikan pada tahun 2008. PT. Kirana Permata dikukuhkan dengan akta notaris nomor 3 tertanggal 21 April 2011 oleh Yandes Efriady, SH dalam bentuk Persero terbatas (PT).

Kirana Megantara Group adalah produsen karet remah, SIR 10, SIR 20 dan SIR 20 VK, dan merupakan salah satu perusahaan terkemuka dunia. Kelompok usaha ini menjadi bagian dari Triputra Group memiliki bapak T.P. Rachmat melalui PT. Triputra Investindo Arya, serta Persada Capital Group milik bapak B. Subianto atas nama PT. Persada Capital Investama.

Tonggak sejarah Kirana Megantara Group dimulai tanggal 27 Oktober 1964, saat didirikannya PT. Waras, yang kemudian berganti nama menjadi PT. Djambi Waras. Pada tahun 1991 PT. Kirana Permata Megantara yang kini menjadi induk perusahaan bagi 15 pabrik pengolahan karet remah dan satu subholding dibidang perkebunan,

yang terbesar di Sumatera dan Kalimantan, dengan kapasitas produksi 720.000 ton pertahun. Produk tersebut diekspor ke pabrik-pabrik ban terkemuka di dunia dan memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri.

Bahan baku berupa bokaar dipasok oleh petani dan pedagang serta hasil dari kebun sendiri yang saat ini mencapai lebih dari 30.000 hektar yang berlokasi di Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Dalam hubungan dengan seluruh pemangku kepentingan, manajemen Kirana Permata group berkomitmen untuk melaksanakan *good corporate governance*, berkontribusi menjaga kelestarian lingkungan dalam melaksanakan tanggung jawab sosial kepada masyarakat (CSR), Kepuasan pelanggan merupakan prioritas perusahaan, Kirana Megantara Group selalu menjaga kualitas produk yang dihasilkan, dengan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan Standar Nasional Indonesia (SNI).

**b. Visi dan Misi Perusahaan PT. Kirana Permata**

**1) Visi Perusahaan**

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia pada tahun 2017 (yang mempelopori) bisnis “tektok”.

## 2) Misi Perusahaan

Memberikan solusi untuk kebutuhan alam yang berkaitan dengan karet alam, secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

## 2. Uji instrument

Uji instrument terdiri dari, uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurannya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dengan metode Cronbach's Alpha nilai  $r$  hitung diwakili oleh nilai *corrected Item-Total Correlation*, dengan hasil sebagai berikut :

Pada uji validitas dengan metode *Cronbatch's Alpha* nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22. Dengan kriteria uji sebagai berikut :

- 1) Nilai  $r_{tabel} = n-2$ , dengan syarat 10%.
- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrument dikatakan valid.
- 3) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument dikatakan tidak valid.

### 1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Petanyaan (indikator)	Rhitung	Rtabel (n-2)	Keterangan
(Y)	Y.P1	0,729	0,3061	Valid
	Y.P2	0,681	0,3061	Valid
	Y.P3	0,687	0,3061	Valid
	Y.P4	0,618	0,3061	Valid
	Y.P5	0,764	0,3061	Valid
	Y.P6	0,660	0,3061	Valid
(X1)	X1.P1	0,587	0,3061	Valid
	X1.P2	0,605	0,3061	Valid
	X1.P3	0,747	0,3061	Valid
	X1.P4	0,760	0,3061	Valid
	X1.P5	0,598	0,3061	Valid
	X1.P6	0,747	0,3061	Valid
(X2)	X2.P1	0,772	0,3061	Valid
	X2.P2	0,735	0,3061	Valid
	X2.P3	0,834	0,3061	Valid
	X2.P4	0,894	0,3061	Valid
	X2.P5	0,811	0,3061	Valid
	X2.P6	0,763	0,3061	Valid
(X3)	X3.P1	0,796	0,3061	Valid
	X3.P2	0,844	0,3061	Valid
	X3.P3	0,749	0,3061	Valid
	X3.P4	0,734	0,3061	Valid
	X3.P5	0,582	0,3061	Valid
	X3.P6	0,551	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS ver.22, 2021

Berdasarkan uji validitas pada Tabel IV.1 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $> 0,60$  sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
(X1)	0,774	0,60	Reliabel
(X2)	0,760	0,60	Reliabel
(X3)	0,886	0,60	Reliabel
(Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver 22, 2021

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai  $\alpha$ . Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada  $0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

### 3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

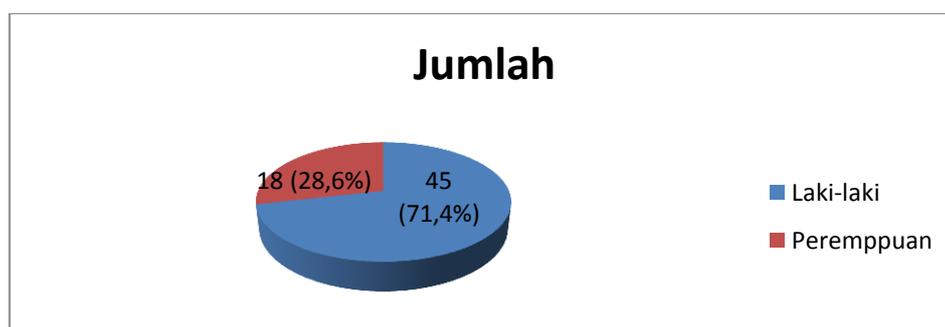
Gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, pendidikan, departemen dan masa kerja.

Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 63 kuesioner yang dibagikan kepada responden (Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, Gambar data sebagai berikut :

**Gambar IV.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



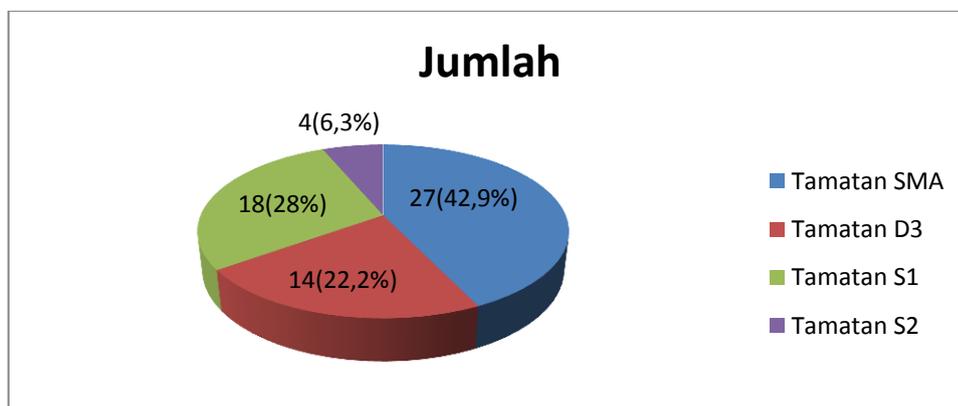
Berdasarkan Gambar IV.1 di atas, menunjukkan bahwa 45 (71,4%) karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim berjenis kelamin laki-laki, dan 18 (28,6%) lainnya berjenis kelamin perempuan. Artinya,

karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim didominasi jenis kelamin laki-laki karena pekerjaan yang dilakukan bersifat Lapangan atau pabrik

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, Gambar data sebagai berikut :

**Gambar IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



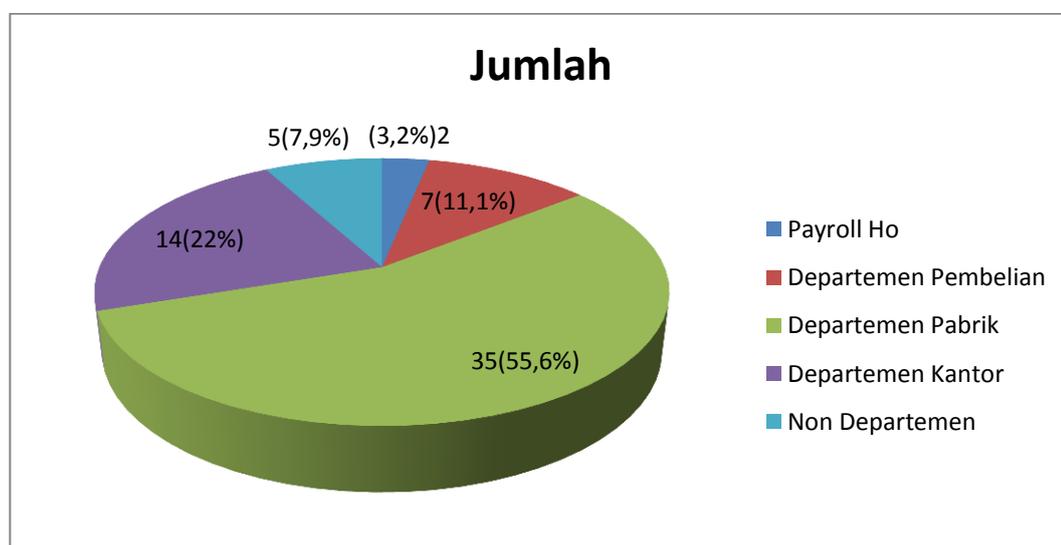
Berdasarkan Gambar IV. 2 di atas, menunjukkan bahwa 27 (42,9%) karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim berpendidikan tamatan SMA, 14 (22,2%) berpendidikan tamatan D3, 18 (28 %) berpendidikan tamatan S1, dan 4 (6,3%) lainnya merupakan tamatan S2. Artinya tingkat pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan diploma atau strata sebab karyawan tingkat pendidikan diploma dan S1 maupun S2 lebih bekerja di dalam kantor atau ruangan untuk mengatur jalannya manajemen di dalam perusahaan.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen (Bidang Kerja)

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, Gambar data tentang bagian kerja responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

**Gambar IV. 3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Kerja**

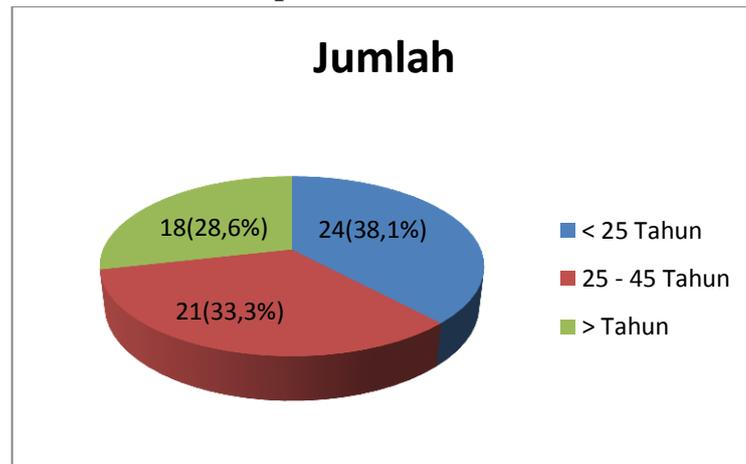


Berdasarkan Gambar IV.3 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan bagian pekerjaan yang memilih terbanyak PT. Kirana Pratama Muara Enim adalah karyawan departemen pabrik sebanyak 35 (55,6%), 14(22%) karyawan departemen kantor, 7 (11,1%) karyawan departemen pembelian, 5 (7,9%) karyawan non departemen, dan sisanya 2(3,2%) karyawan departemen payroll Ho. Artinya dari 5 departemen tersebut yang memiliki jumlah karyawan terbanyak di bagian Pabrik karena lebih banyak membutuhkan tenaga kerja karyawan untuk proses produksi.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, Gambar data sebagai berikut :

**Gambar IV. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Berdasarkan Gambar IV.4 di atas, menunjukkan bahwa 24 (38,1%) karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim berusia < 25 tahun, 21 (33,3%) berusia 25-45 tahun, dan 18 (28,6%) lainnya berusia > 45 tahun. Artinya lebih dari setengah jumlah karyawan usia 25-45 tahun di PT. Kirana Permata Muara Enim sebab pada usia tersebut usia Paling produktif dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

#### 4. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel IV.3**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan bekerja sesuai tujuan perusahaan	7 11,1%	5 7,9%	9 14,3%	37 58,7%	5 7,9%
2	Karyawan sudah mampu mencapai target yang diharapkan PT. Kirana Permata Muara Enim	8 12,7%	9 14,3%	21 33,3%	24 38,1%	1 1,6%
3	Setiap karyawan bekerja sudah sesuai standar pada PT. Kirana Permata Muara Enim	6 9,5%	6 9,5%	29 46,0%	21 33,3%	1 1,6%
4	Setiap karyawan sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan PT. Kirana Permata Muara Enim	8 12,7%	10 15,9%	18 28,6%	19 30,2%	8 12,7%
5	Alat yang digunakan pada PT. Kirana Permata Muara Enim sudah sesuai dengan standar perusahaan	4 6,3%	21 33,3%	25 39,7%	11 17,5%	2 3,2%
6	Adanya alat atau sarana yang sudah dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	9 14,3%	19 30,2%	27 42,9%	7 11,1%	1 1,6%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver 22, 2021

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan yang paling tinggi adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju 66,6% artinya karyawan berkerja belum sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan yang menyatakan sangat setuju dan setuju 19% sisanya 14,3% menyatakan Ragu-ragu
- 2) ) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan yang paling tinggi adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju 39,7% artinya karyawan belum mampu mencapai target yang diharapkan PT. Kirana Permata Muara Enim dan 33,3% karyawan menyatakan ragu-ragu.

- 3) Berdasarkan pernyataan karyawan, karyawan menyatakan ragu-ragu 46.0% dan tidak setuju dan sangat tidak setuju 34,9% artinya setiap karyawan berkerja belum sesuai standar PT. Kirana Permata Muara Enim.
- 4) ) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan yang paling tinggi adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju 42,9% artinya karyawan belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan PT. Kirana Permata Muara Enim, sedangkan sisanya 28,6% karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 5) ) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan yang paling tinggi adalah sangat setuju dan setuju 39,6% artinya alat yang digunakan pada PT. Kirana Permata Muara Enim sudah sesuai dengan standar perusahaan dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 20,7% sisanya 39,7% karyawan menyatakan ragu-ragu
- 6) ) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan yang paling tinggi adalah sangat setuju dan setuju 44,5% artinya alat atau sarana yang ada sudah dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan 42,9% karyawan menyatakan ragu-ragu.

**Tabel IV. 4**  
**Motivasi (X1)**

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim mendapatkan pengakuan atau penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan laporan tepat waktu.	15 23,8%	14 22,2%	13 20,6%	17 27,0%	4 6,3%
2	Pemberian pengakuan atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi oleh perusahaan	11 17,5%	19 30,2%	24 38,1%	8 12,7%	1 1,6%
3	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang sekarang	7 11,1%	12 19,0%	24 38,1%	18 28,6%	2 3,2%
4	Kondisi kerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim cukup kondusif untuk mencapai prestasi kerja.	3 4,8%	4 6,3%	21 33,3%	32 50,8%	3 4,8%
5	Karyawan kontrak PT. Kirana Permata Muara Enim merasa tidak ada peluang untuk maju	9 14,3%	14 22,2%	8 12,7%	32 50,8%	0 0%
6	PT. Kirana Permata Muara Enim memberi peluang karyawan dalam segi jabatan	1 1,6%	11 17,5%	17 27,0%	31 49,2%	3 4,8%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver 22, 2021

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas, jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) ) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 46% artinya karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim mendapatkan pengakuan atau penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan laporan tepat waktu, artinya pengakuan atau penghargaan PT. Kirana Permata Muara Enim sudah cukup baik walaupun masih ada karyawan yang menyatakan tidak setuju sebesar 33,3%
- 2) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 47,7% artinya perusahaan sudah memberikan pengakuan atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi oleh perusahaan walaupun

masih ada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 14,3% dan 38,1%, karyawan menyatakan ragu-ragu.

- 3) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 31,8% artinya, karyawan tidak merasa nyaman dengan kondisi kerja yang sekarang dan 38,1%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 4) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 55,6% artinya kondisi kerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim tidak kondusif untuk mencapai prestasi kerja dan 20,1% karyawan menyatakan sangat setuju dan setuju sedangkan sisanya 33,3%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 5) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju 50,8% artinya karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim merasa tidak ada peluang untuk majudan 36,5% menyatakan sangat setuju dan setuju sisanya 12,7%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 6) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 54% Artinya PT. Kirana Permata Muara Enim karyawan belum memberi peluang karyawan dalam segi jabatan pada karyawan

**Tabel IV. 5**  
**Lingkungan Kryawan (X2)**

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Atasan PT. Kirana Permata Muara Enim selalu bertanggung jawab dalam menyusun tugas untuk para karyawan	1 1,6%	3 4,8%	10 15,9%	30 58,7%	12 19,0%
2	Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim bisa menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan	4 6,3%	14 22,2%	23 36,5%	21 33,3%	1 1,6%
3	Atasan PT. Kirana Permata Muarsa Enim selalu memberikan kejelasan tugas kepada karyawan	3 4,8%	11 17,5%	16 25,4%	33 52,4%	0 0%
4	Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik	0 0%	3 4,8%	22 34,9%	36 57,1%	2 3,2%
5	Hubungan antar karyawan dilingkungan kerja PT. Kirana Permata Muara Enim berjalan dengan baik	7 11,1%	11 17,5%	13 20,6%	32 50,8%	0 0%
6	Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sekarang	4 6,3%	15 23,8%	19 30,2%	24 38,1%	1 1,6%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver22, 2021

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 77,7% Artinya atasan PT. Kirana Permata Muara Enim belum selalu bertanggung jawab dalam menyusun tugas untuk para karyawan
- 2) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 34,9% artinya, karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim belum bisa menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan dan 36,5%, karyawan menyatakan ragu-ragu.

- 3) Berdasarkan pernyataan karyawan, tidak setuju dan sangat tidak setuju 52,4% artinya atasan PT. Kirana Permata Muara Enim belum memberikan kejelasan tugas kepada karyawan , sedangkan 25,4% menyatakan ragu-ragu
- 4) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 60,3% artinya karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim belum menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik dan 34,9%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 5) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 50,8% artinya hubungan antar karyawan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim belum berjalan dengan baik sedangkan yang menyatakan sangat setuju dan setuju 28,6% artinya hubungan antar karyawan dilingkungan kerja PT. Kirana Permata Muara Enim berjalan dengan baik
- 6) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan TS+STS artinya karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim belum merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sekarang sebesar 39,7%, dan 30,2%, karyawan menyatakan ragu-ragu.

**Tabel IV. 6**  
**Kepuasan Kerja Karyawan (X3)**

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				STS
		SS	S	N	TS	
1	Apakah karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim merasa memiliki rekan kerja yang menyenangkan	8 12,7%	16 25,4%	22 34,9%	14 22,2%	3 4,8%
2	Apakah komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	12 19,0%	16 25,4%	18 28,6%	15 23,8%	2 3,2%
3	PT. Kirana Permata Muara Enim melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	13 20,6%	18 28,6%	16 25,4%	12 19,0%	4 6,3%
4	Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim bisa naik jabatan	10 15,9%	17 27,0%	19 30,2%	13 20,6%	4 6,3%
5	Ada pengawas yang memberikan perintah atau petunjuk kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan	7 11,1%	19 30,2%	23 36,6%	12 19,0%	2 3,2%
6	Pekerjaan karyawan dilakukan dengan teliti karena adanya pengawas	8 12,7%	18 28,6%	20 31,7%	13 20,6%	4 6,3%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas, jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju sebesar 38,1%, artinya Karyawan yang menyatakan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim merasa memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan 34,9%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 2) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 44,4% artinya komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan 28,6%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 3) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 46,2% artinya PT. Kirana Permata Muara Enim melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 25,3%, sedangkan sisanya 25,4%, karyawan menyatakan ragu-ragu.

- 4) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 42,9% artinya Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim bisa naik jabatan dan karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 26,9%, sedangkan sisanya 30,2%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 5) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan sangat 41,3% artinya ada pengawas yang memberikan perintah atau petunjuk kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 22,2%, sedangkan sisanya 36,6%, karyawan menyatakan ragu-ragu.
- 6) Berdasarkan pernyataan karyawan, pernyataan sangat setuju dan setuju 41,3% artinya pekerjaan karyawan dilakukan dengan teliti karena adanya pengawas dan karyawan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 26,9%, sedangkan sisanya 31,7%, karyawan menyatakan ragu-ragu.

## **5. Proses Pengujian**

### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Analisis regresi linear berganda dalam

penelitian ini menggunakan SPSS 22.0 For Windows dengan hasil output sebagai berikut :

**Tabel IV. 7**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,693	0,594	
1 X1	0,362	0,118	0,354
X2	0,281	0,154	0,209
X3	0,141	0,079	0,205

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver22, 2021

$$Y = 0,693 + 0,362 X1 + 0,281 X2 + 0,141 X3$$

Berdasarkan Tabel IV.7 menunjukkan bahwa constant regresi kinerja karyawan positif yaitu : 0,693 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka skor kinerja karyawan adalah 0,693, artinya masih tetap ada kinerja karyawan walupun nilai motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai nol (0).

koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu : 0,362, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja akan menurun.

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu: 0,281, artinya Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawanPT. Kirana Permata Muara Enim. Jika lingkungan kerja meningkat maka

kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif yaitu : 0,141, artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji F (ANOVA)

Uji F (ANOVA) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 8**  
**ANOVA**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	3,611	3	1,204	5.595	0,002 <sup>b</sup>
1 Residual	12,694	59	0,215		
Total	16,305	62			

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS ver22, 2020

Berdasarkan Tabel IV.8 ANOVA, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (5,595) > Ftabel (2,18) dengan tingkat sig.F 0,002 < 0,1 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

## 2) Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 9**

**Uji t**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,693	0,594		1.168	0,248
1 X1	0,362	0,118	0,354	3.074	0,003
X2	0,281	0,154	0,209	1.819	0,074
X3	0,141	0,079	0,205	1.782	0,080

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS Ver22, 2021

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai t hitung untuk motivasi sebesar  $3,074 > t_{tabel} 1,671$ , dengan tingkat sig.t  $0,003 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Nilai thitung untuk lingkungan sebesar  $1,819 > t_{tabel} 1,671$ , dengan tingkat sig.t  $0,074 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Nilai thitung untuk kepuasan kerja sebesar  $1,781 > t_{tabel} 1,671$ , dengan tingkat sig.t  $0,080 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,471 <sup>a</sup>	0,221	0,182	0,464

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS ver22, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.10 di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,182 x 100% = 18,2%, artinya variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 18,2% = 81,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan  $Y = 0,693 + 0,362 X_1 + 0,281 X_2 + 0,141 X_3$ , diketahui ada pengaruh yang disebabkan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai  $F_{hitung} (5,595) > F_{tabel} (2,18)$  dengan tingkat sig.  $F_{0,002} < 0,1$  (signifikan). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT, Kirana Pratama Muara Enim. Artinya motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja saling berkaitan dalam kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.

Dibuktikan juga melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 18,2% kontribusinya terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim, yang disebabkan rendahnya faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja (Tabel IV. 8 dan Tabel IV.9), yang memperlihatkan jawaban ketidak setujuan yang sangat tinggi begitu juga jawaban netral yang juga relative tinggi. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya motivasi, lingkungan

kerja dan kepuasan kerja di PT. Kirana Pratama Muara Enim. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim yang juga mengalami penurunan, sebagaimana kekonsistenan hubungan dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.7) yang menunjukkan tingkat yang rendah. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan saling timbal balik, yang mengartikan bahwa dampak motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang rendah, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah : (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini, sebab dalam teori-teori tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai thitung (3,074) > ttabel (1,671), dengan tingkat sig.t  $0,003 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian dan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan hal yang dibutuhkan setiap individu dalam berbagai bidang, motivasi mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang tumbuh dari dirinya maupun di bangun oleh orang sekitarnya agar dapat membangun gairah kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah karyawan agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan unuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai thitung (1,819) > ttabel (1,671) dengan tingkat sig.t  $0,074 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa amandan memungkinkan karyawan berkerja dengan optimal.

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

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai thitung (1,782) > ttabel (1,671) dengan tingkat sig.t  $0,080 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada

pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.

Menurut Edy Sutrisno (2015: 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap imbalan yang di terima karena hasil kinerjanya.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini akan nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

**Tabel  
IV.14  
Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan  
Penelitian Saat Ini**

No	Keterangan	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel dan Indikator	Persamaan	Hasil penelitian
		<b>Nama dan judul penelitian</b>				
1	Winda Riski (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Adakah pengaruh Motivasi, Lingkungan dan kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. kirana Permata Muara Enim	Kinerja Karyawan Y 1. Tujuan 2. Standard 3. Alat atausarana Motivasi X1	Regresi: $Y = 0,693 + 0,362 X_1 + 0,281 X_2 + 0,079 X_3$ Uji Hipotesisi F: H1: Fhitung 5,595 > Ftabel 2,18 H2: thitung 3,074 > ttabel 1,671 H3 : thitung 1,819 > ttabel 1,671 H4 : thitung 1,781 > ttabel 1,671 $R^2 : 0,182$ atau 18,2%	Ada Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. kirana Permata Muara Enim
			Adapengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Pengakuan Atau Penghargaan		Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
			Ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan	2. Kondisi Kerja		Ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan
			Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	3. Peluang untuk Maju Lingkungan X2 1. Pertanggung jawaban atasan 2. Kejelasan tugas 3. Hubungan Antar karyawan Kepuasan kerja X3 1. Rekan Kerja 2. Promosi 3. Pengawas	Berpengaruh sisahnya Sebesar 81,8% pada Variabel lainnya	Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Florida Dessy Putri	Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja	Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Kerja	Kepuasan kerja X1 1. tujuan perusahaan 2. situasi kerja	Regresi : $Y: 0,770 + 0,783 X_1 + 0,704 X_2$ Uji hipotesis F :	Ada Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

	Sanuddin (2013)	karyawan PT. Semen Tonasa	terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa	3. hubungan dengan rekan kerja Motivasi X2 1. pencapaian kebutuhan 2. Hasil kerja 3. Tingkat kemampu Kinerja Y 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. ketepatan waktu	H1 : Fhitung 5,142 Uji Hipotesis t H2 : thitung 1,991 H3 : thitung 1,490 R <sup>2</sup> : 0,133 atau 13,3% Sisanya 86,7% di Pengaruhi oleh Variabel lainnya	kinerja karyawan PT. Semen Tonasa
3	Aldo Herlamban g, Mochamm ad Al Musadieq	Pengaruh Motivasi dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan, untuk	Kinerja Y 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Regresi : Y : 0,537 + 0,636X1 + 0,226 X2	Ada pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan, untuk
	Gunawan Eko Nurtjahjo o (2014)		Menjelaskan Pengaruh lingkungan secara Parsial terhadap Kinerja karyawan Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja Secara simultan Terhadap kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Motivasi X1 1. Penghargaan 2. Kebutuhan keamanan kerja Lingkungan X2 1. Penerangan 2. Udara	Uji Hipotesis F : H1 : Fhitung 45,607 > Ftabel 3,27 Uji Hipotesis T : H2: thitung 6,892 > ttabel 2,00 H3 : thitung 2,567 > ttabel 2,00 R <sup>2</sup> : 0,660 atau 66% sisanya 34% di pengaruhi oleh variabel lainnya	Menjelaskan Pengaruh lingkungan secara Parsial terhadap Kinerja karyawan Ada pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja Secara simultan Terhadap kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya
4	Dhita Chitia Pristiyanti (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Mayer sukses jaya	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja	Kinerja Y 1. Tujuan 2. Kemampuan 3. kesempatan Motivasi X1	Regresi Y=1,026+0,171X1 + 0,549X2 Uji F H1=Fhitung 50,193> Ftabel 3,090	Ada pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan Baik secara

			1. hubungan antar karyawan		simultan maupun parsial	
		Karyawan baik secara simultan	2. pengahargaan 3. kebutuhan kenyamanan kerja	Uji t H2=thitung 3,168> ttabel 1,985		
		Maupun parsial	Kepuasan kerja X2	H3=thitung 7,744> ttabel 1,985		
			1. gaji	R <sup>2</sup> =0,778 atau 77,8%		
			2. promosi	Memrpengaruhi		
			3. supervisi			
5	Ruri Aprianto (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Indoris Printingdo	Kinerja Y 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu Motivasi X1	Rergresi Y=19,138+0,365X1 + 0,727X3  Uji F  H1= Fhitung 18,030 Uji t  H2= thitung 2,155 H3= thitung 4,866  R <sup>2</sup> = 0,261 atau 26,1% mempengaruhi	Ada pengaruh Motivasi  Terhadap kinerja  Karyawan di PT. Indoris Printingdo Ada pengaruh kepuasan kerja  Terhadap kinerja Karyawan di PT. Indoris Printingdo
			Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Indoris Printingdo	1. Pelaksanaa pertanggung jawaban 2. Memberikan pernghargaan 3. Menyukai pekerjaan Kepuasan kerja X3		
			1. Situasi yg mendukung 2. Imbalan yg sewajarnya 3. Pekerjaan yg menantang			

Berdasarkan tabel IV. 14 hasil penelitian sekarang dihubungkan dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Apabila hasil penelitian sekarang dihubungkan dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan oleh Dita Chintia Pristiyanti (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Msayer Sukses Jaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Apabila hasil penelitian sekarang dihubungkan dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Apabila hasil penelitian sekarang dihubungkan dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan oleh Ruri Aprianto (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis F (ANNOVA) dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.
2. Hasil uji hipotesis t dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.
3. Hasil uji hipotesis t dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.
4. Hasil uji hipotesis t dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Pratama Muara Enim.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran, sebagai berikut :

1. PT. Kirana Pratama Muara Enim memiliki tingkat kinerja yang rendah, sehingga pimpinan perusahaan harus mengatasi permasalahan rendahnya kinerja tersebut, dengan cara : memperjelas tujuan kerja yang ditetapkan kepada karyawan, dan menyesuaikan standar kerja yang dimiliki karyawan agar sesuai dengan ketentuan perusahaan, serta memfasilitasi alat dan sarana yang berfungsi dengan baik dan optimal.
2. Pimpinan PT.Kirana Pratama Muara Enim diharapkan untuk meningkatkan motivasi pada diri karyawannya, dengan cara: adanya pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menciptakan kondisi kerja karyawan yang kondusif dan nyaman, memberikan peluang untuk semakin maju dan berkembang kepada setiap karyawan.
3. Pimpinan PT. Kirana Pratama Muara Enim diharapkan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawannya, dengan cara: adanya tanggung jawab atasan atasan terhadap bawahannya, memperjelas tugas yang diberikan kepada karyawan, dan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan.
4. Pimpinan PT. Kirana Pratama Muara Enim diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dengan cara: melakukan promosi jabatan kepada para karyawan, meningkatkan pengawasan terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, dan menciptakan komunikasi yang baik antar rekan kerja.