

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA PKS PT. ANDERSON UNEDO PETAPAHAN TAPUNG

Adi Setiawan<sup>1</sup>; Yulizar Baharuddin<sup>2</sup>; Azhari<sup>3</sup>, Henrizal<sup>4</sup>; Pirmansyah<sup>5</sup>

STIE Bangkinang

Jln. Dr. A Rahman Saleh, Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463

E-mail : [adisetiawan@stiebangkinang.ac.id](mailto:adisetiawan@stiebangkinang.ac.id) (Koresponding)

**Abstract:** This study aims to analyze the Influence of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction and Employee Performance at the palm oil factory of PT. Anderson Unedo in Petapahan Tapung. The population in this study were all employees known to be 94 employees. The sample in this study was determined using the proportionate stratified random technique so that the number of samples was 47 respondents. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 3 application. The results of this study indicate that the work environment does not affect job satisfaction, work motivation has a significant effect on job satisfaction, the work environment does not affect employee performance, work motivation does not affect employee performance and job satisfaction has a significant effect on employee performance, while the Discipline variable must be eliminated because there is multicollinearity greater than 10

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance*

Sawit menjadi salah satu jenis tanaman perkebunan penghasil minyak nabati yang telah menjadi komoditas pertanian utama dan unggulan bagi Indonesia. Sawit yang sudah diolah memiliki beragam manfaat yang bisa didapatkan seperti menjadi bahan baku dalam pembuatan minyak goreng, pembuatan berbagai jenis makanan seperti oleo-margarine untuk mentega, eskrim, cokelat, selai kacang, bahan pembuatan kosmetik, sabun dan sampo serta sebagai bahan baku dan campuran bahan bakar ramah lingkungan seperti membersihkan mesin diesel dari sisa pembuangan dan pembakaran serta banyak manfaat lainnya.

PT. Anderson Unedo merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berfokus dalam bidang pengelolaan dan pengolahan kelapa sawit di provinsi Riau tepatnya berlokasi di Desa Sumber Makmur Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Perusahaan ini sudah mulai aktif beroperasi sejak tahun 2015 dengan surat izin pendirian nomor: BN.44.TBN.18722.2015 serta Surat Keputusan Kehakiman Republik Indonesia nomor: AHU-

30224.AH.22.01.TAHUN.2015. Kebun inti yang saat ini dikelola oleh perusahaan yaitu seluas 4.320 Ha HGU dan kebun plasma seluas 2.456 Ha HGU yang menjadi pemasok utama sebagai bahan baku Tandan Buas Segar (TBS) yang akan diolah pabrik menjadi minyak sawit atau Crude Palm Oil (CPO) dan minyak inti sawit atau Kernel Palm Oil (KPO). Pabrik sawit PT. Anderson Unedo memiliki kapasitas mesin pengolahan terpasang yaitu 45 ton/jam dengan kapasitas terpakai rata-rata sebesar 38 sampai 40 ton/jam dan selama hari aktif kerja, mesin ini terus beroperasi selama 22 jam dengan hasil produksi rata-rata sekitar 930 sampai 960 ton/hari. Untuk menjamin kelancaran aktivitas pabrik, saat ini sudah dipekerjakan sebanyak 94 orang karyawan.

Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu. Semakin baiknya pencapaian

kinerja para karyawan maka akan semakin mempermudah perusahaan untuk mencapai target kerja yang sudah ditetapkan sehingga mengarah pada peningkatan keuntungan yang diperoleh. Karyawan dengan kinerja terbaik juga akan mempermudah perusahaan pada saat melakukan evaluasi kerja. Adapun kuantitas CPO pada PKS PT. Anderson Unedo dalam empat tahun terakhir yaitu seperti Tabel 1

Tabel 1. Produksi CPO Pada PKS PT. Anderson Unedo, Tahun 2019 s/d 2022

| No Tahun | Luas Lahan (Ha) | Produksi TBS (Ton) | Kriteria TBS | Kapastis Pabrik (Ton/Jam) |       | Produksi CPO (Ton/Tahun) |           | Realisasi (%) |      |
|----------|-----------------|--------------------|--------------|---------------------------|-------|--------------------------|-----------|---------------|------|
|          |                 |                    |              | Pasang                    | Pakai | Target                   | Realisasi |               |      |
| 1        | 2019            | 6.776              | 147.759,4    | Matang                    | 45,0  | 39,8                     | 346.680   | 306.619,2     | 88,4 |
| 2        | 2020            | 6.776              | 121.789,3    | Matang                    | 45,0  | 39,6                     | 347.760   | 304.483,2     | 87,6 |
| 3        | 2021            | 6.776              | 110.726,2    | Matang                    | 45,0  | 39,2                     | 346.680   | 301.996,8     | 87,1 |
| 4        | 2022            | 6.776              | 106.266,9    | Matang                    | 45,0  | 38,9                     | 347.760   | 300.619,2     | 86,4 |

Sumber: PKS PT. Anderson Unedo, 2023

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2022, realisasi capaian produksi CPO masih belum mencapai target yang ditetapkan dan hasil produksi CPO tersebut terus menerus mengalami penurunan. Kondisi ini bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya karena belum optimalnya aktivitas pengadaan bahan baku tandan buah segar yang akan diolah, penggunaan mesin pengolahan yang masih belum beroperasi sesuai dengan kapasitasnya atau karena karyawan belum berkontribusi secara penuh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tingkat capaian kinerja karyawan belum terlaksana secara optimal dalam melaksanakan aktivitas pengolahan.

Untuk menunjang pekerjaannya maka karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi atau kemampuan pada bidang pekerjaannya sehingga pekerjaan terlaksana sesuai prosedur kerja. Kompetensi itu sendiri diartikan sebagai peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya dan merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi para karyawan perlu dikembangkan sehingga setiap tugas pekerjaan yang diberikan akan mampu terlaksana dengan baik. Kompetensi para karyawan sangatlah berperan penting sebagai dasar kriteria dalam memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh

perusahaan serta bertujuan untuk membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan dalam mengoperasikan mesin dengan lebih cepat dan tepat. Dari hasil survey pendahuluan diketahui bahwa karyawan yang sudah memiliki sertifikat kompetensi kerja kumulatif dalam empat tahun terakhir yaitu berjumlah 36 orang karyawan dengan tingkat persentase diperoleh sebesar 38,3%, yang artinya masih ada sebanyak 58 orang karyawan lagi yang belum memiliki sertifikat kompetensi kerja dengan tingkat persentase sebesar 61,7%.

Untuk mendapatkan hasil produksi yang lebih maksimal tentunya juga harus ditunjang oleh komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Komitmen itu sendiri diartikan sebagai sikap dasar yang melekat didalam hati dan pikiran yang mengendalikan perilaku agar sesuai dengan perjanjian diawal. Komitmen dibentuk dari sebuah proses yang berkesinambungan dan merupakan pengalaman yang telah dialami seseorang. Implementasi komitmen kerja juga dibentuk dari sikap dasar untuk mengikuti peraturan kerja yang kemudian mengarahkannya untuk melaksanakan pekerjaan agar sesuai standart kerja sehingga tidak ada kekeliruan atau kesalahan kerja serta sikap loyalitas dalam organisasi. Tingkat komitmen karyawan harus selalu dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari karyawan dengan prinsip kunci dalam meningkatkan hasil kerja lebih baik. Karyawan yang memiliki komitmen memandang nilai dan kepentingan perusahaan terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Dari hasil survey pendahuluan diketahui bahwa dari tahun 2019 sampai tahun 2022, persentase turnover karyawan terus mengalami peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa belum semua karyawan yang memiliki komitmen untuk terus bertahan diperusahaan tersebut. Dari hasil wawancara, beberapa hal yang menyebabkan karyawan tersebut kurang berkomitmen dan memutuskan untuk resign (keluar) dari perusahaan karena para karyawan belum punya kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya,

keselamatan kerja karyawan belum menjadi faktor dominan, sering terjadinya konflik kerja, pemahaman membangun rasa solidaritas dan kerjasama tim masih kurang, serta karena pihak perusahaan memutuskan ada sebagian karyawan terpaksa dirumahkan atau diberhentikan sebagai dampak terjadinya pandemi covid-19 maupun pasca pandemi covid-19.

Selanjutnya hal yang tidak kalah pentingnya yaitu menjamin kelayakan pemberian kompensasi kepada setiap karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati bersama. Hal ini didukung Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan kompensasi adalah hak pekerja yang diterima dari pengusaha atau pemberi kerja yang dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Beberapa jenis kompensasi diantaranya adalah gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, reward, premi lembur, asuransi dan lain sebagainya. Dari hasil survey pendahuluan diketahui bahwa gaji pokok yang diterima oleh setiap karyawan pada setiap departemennya sudah diatas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kampar yang didasarkan pada Surat Keputusan (SK) Nomor: Kpts 1783/XII/2022 tentang UMK Provinsi Riau tahun 2023 yang ditetapkan minimal sebesar Rp. 3.300.258. Sebagai tambahan bagi karyawan diluar gaji pokok, pihak perusahaan juga sudah memberlakukan pemberian premi lembur yang dihitung berdasarkan pada intensitas pekerjaan dan jam lembur kerja. Selanjutnya setiap karyawan juga sudah dibebankan untuk membayar jamsostek secara merata sebagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga dan keluarganya jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan dan resiko lainnya selama bekerja. Pihak perusahaan juga sudah memberikan tambahan pendapatan yaitu berupa insentif dalam bentuk uang dan dibagikan kepada karyawan secara merata jika karyawan tersebut mampu mencapai target pekerjaan yang sudah ditetapkan. Dari

hasil wawancara, diketahui bahwa ada beberapa orang karyawan yang menyampaikan keluhannya dengan anggapan seharusnya jumlah insentif dihitung dan diberikan kepada karyawan secara proporsional karena setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Menurut Atikah, 2019 dalam (Irawan et al., 2021). Menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 mengemukakan indikator Kinerja adalah sebagai berikut: 1.Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 2.Prilaku Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Erlina, 2019) adalah sebagai berikut:1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Pembayaran, 3. peluang promosi 4.Pengawasan 5.rekan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat

kerja dan memadai tidaknya peralatan dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Motivasi menurut Menurut Sedarmayanti, 2017 dalam (Sari, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Pencahayaan, (2) Suhu udara. (3) Suara bising (4) Penggunaan warna (5) Ruang gerak (6) Keamanan kerja (7) Hubungan karyawan

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator-indikator Motivasi menurut (Hasibuan, 2019) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja, antara lain sebagai berikut : 1.Gaji 2. Kondisi kerja, 3. Jenjang kerja 4. Insentif.

Menurut (Hasibuan, 2019) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi di antaranya yaitu : (1) Tujuan dan (2) Teladan pimpinan (3) Keadilan (4) Sanksi Hukum (5) Ketegasan (6) Pengawasan

Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat

kerja dan memadai tidaknya peralatan dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai, 2015 dalam (Sari, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seorang individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam, diri, menjadikan motivasi dorongan serangkaian proses perilaku manusia untuk mengarahkan dan membangkitkan pegawai agar mau disiplin maka pegawai tersebut bekerja akan meningkatkan kinerja baik.

Menurut Robbins, 2015 dalam (Sari, 2020) Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara

langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian Motivasi kerja Telah Diteliti Oleh (Wibowo, 2019) dalam hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan (Syawal, 2018) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala, 2015 dalam (Sari, 2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, komitmen dan insentif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Anderson Unedo di Petapahan Tapung.

## METODE

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada PKS PT. Anderson Unedo yang berlokasi di Desa Sumber Makmur Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu selama 2 bulan yang dimulai pada bulan September sampai bulan Oktober Tahun 2023. Penggunaan jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari

data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui koesioner, file research serta observasi dengan melakukan kunjungan serta melakukan tanya jawab langsung pada pihak pimpinan dan karyawan pada PKS PT. Anderson Unedo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKS PT. Anderson Unedo Tahun 2022 yang diketahui berjumlah 94 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, dengan mengambil sampel sebanyak 50% dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 orang responden.

## HASIL

Hasil Uji Validitas dan reliabilitas pada penelitian ini ditampilkan pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| No | Co rre cte d R | Co rre cte d R | Item Per ny ata an | Keter angan | Item Per ny ata an | Co rre l ati on | R tabl e | Ket era nga n |
|----|----------------|----------------|--------------------|-------------|--------------------|-----------------|----------|---------------|
| 1  | Y211           | 0.624          | Valid              | 1           | Y111               | 0.651           | > 0.30   | Val id        |
| 2  | Y212           | 0.763          | Valid              | 2           | Y112               | 0.392           |          | Val id        |
| 3  | Y213           | 0.748          | Valid              | 3           | Y113               | 0.786           |          | Val id        |
| 4  | Y214           | 0.613          | Valid              | 4           | Y121               | 0.841           |          | Val id        |
| 5  | Y221           | 0.763          | Valid              | 5           | Y122               | 0.908           |          | Val id        |
| 6  | Y222           | 0.748          | Valid              | 6           | Y123               | 0.617           |          | Val id        |
| 7  | Y223           | 0.613          | Valid              | 7           | Y131               | 0.900           |          | Val id        |
| 8  | Y224           | 0.758          | Valid              | 8           | Y132               | 0.726           |          | Val id        |
| 9  | Y225           | 0.818          | Valid              | 9           | Y133               | 0.755           |          | Val id        |
| 10 | Y226           | 0.861          | Valid              | 10          | Y141               | 0.698           |          | Val id        |
|    |                |                |                    |             | 1                  | Y142            | 0.690    | Val id        |
|    |                |                |                    |             | 2                  | Y143            | 0.620    | Val id        |
|    |                |                |                    |             | 1                  | Y151            | 0.817    | Val id        |
|    |                |                |                    |             | 3                  | Y151            | 0.17     | Val id        |
|    |                |                |                    |             | 1                  | Y151            | 0.7      | Val id        |
|    |                |                |                    |             | 4                  | Y152            | 0.68     | id            |

| No | Item Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | Reliability | Keterangan | No | Item Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | Reliability | Keterangan |
|----|-----------------|----------------------------------|-------------|------------|----|-----------------|----------------------------------|-------------|------------|
| 1  | X111            | 0.709                            | > 0.3       | Valid      | 1  | X211            | 0.392                            | > 0.3       | Valid      |
| 2  | X112            | 0.665                            |             | Valid      | 2  | X212            | 0.494                            |             | Valid      |
| 3  | X121            | 0.817                            |             | Valid      | 3  | X221            | 0.417                            |             | Valid      |
| 4  | X122            | 0.771                            |             | Valid      | 4  | X222            | 0.533                            |             | Valid      |
| 5  | X131            | 0.759                            |             | Valid      | 5  | X231            | 0.703                            |             | Valid      |
| 6  | X132            | 0.743                            |             | Valid      | 6  | X232            | 0.769                            |             | Valid      |
| 7  | X141            | 0.768                            |             | Valid      | 7  | X241            | 0.746                            |             | Valid      |
| 8  | X142            | 0.851                            |             | Valid      | 8  | X242            | 0.641                            |             | Valid      |
| 9  | X151            |                                  |             |            |    |                 | 0.757                            |             | Valid      |
| 10 | X152            |                                  |             |            |    |                 | 0.833                            |             | Valid      |
| 11 | X161            |                                  |             |            |    |                 | 0.354                            |             | Valid      |
| 12 | X162            |                                  |             |            |    |                 | 0.415                            |             | Valid      |
| 13 | X171            |                                  |             |            |    |                 | 0.424                            |             | Valid      |
| 14 | X172            |                                  |             |            |    |                 | 0.361                            |             | Valid      |

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 3. Reliabilitas Instrument

| No | Variabel              | Cronbach's alpha | Kriteria | Kesimpulan |
|----|-----------------------|------------------|----------|------------|
| 1  | Kinerja Pegawai(Y2)   | 0.896            |          | Reliabel   |
| 2  | Kepuasan kerja (Y1)   | 0.933            | > 0,70   | Reliabel   |
| 3  | Lingkungan kerja (X1) | 0.889            |          | Reliabel   |

|   |                     |       |          |
|---|---------------------|-------|----------|
| 4 | Motivasi kerja (X2) | 0.871 | Reliabel |
| 5 | Disiplin (X3)       | 0.921 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai koefisien *correlation* setiap pernyataan pada penelitian ini lebih besar dari 0.30 (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.30), artinya seluruh pernyataan pada penelitian ini valid. Validitas pernyataan atau kuesioner juga ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang secara keseluruhan lebih besar dari 0.50 (AVE > 0.50).

Reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0.70 (CA > 0.70). Kemudian, reliabilitas juga ditunjukkan dengan nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0.70 (CR>0.70). Dari tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* dan CR lebih besar dari 0.70. Artinya, seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Multikolinieritas ditampilkan pada tabel 3

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Variabel Penelitian                | VIF   | Kesimpulan                      |
|------------------------------------|-------|---------------------------------|
| Lingkungan kerja > kepuasan kerja  | 1,007 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Motivasi kerja > kepuasan kerja    | 1,007 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Lingkungan kerja > Kinerja Pegawai | 1,060 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Motivasi kerja > Kinerja Pegawai   | 3,317 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Kepuasan kerja > Kinerja Pegawai   | 3,421 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |

Sumber : Data Olahan Smart PLS, Tahun 2024

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)

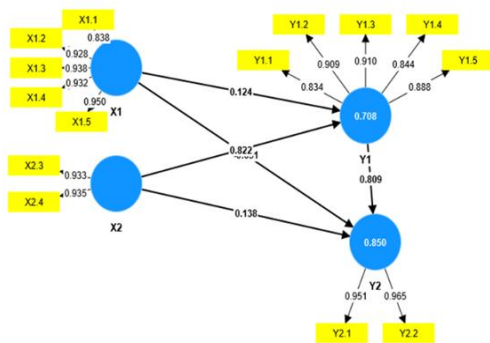
| Pengaruh Antar Variabel                                     | R Square | Kesimpulan |
|---|----------|------------|
| Lingkungan kerja, motivasi> Kepuasan kerja                  | 70,8%    | Kuat       |
| Lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja> Kinerja pegawai | 85%      | Kuat       |

Sumber : Data Olahan Smart PLS, Tahun 2024

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF dari seluruh indikator lebih kecil dari 10 (VIF < 10), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil

Uji koefisien determinasi atau *R square* yang ditampilkan pada tabel 3 terlihat bahwa nilai  $R^2$  seluruh variabel endogen lebih besar dari 70.8 Hasil ini menunjukkan pengaruh yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen kepuasan kerja sedangkan pengaruh yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan SmartPLS ditampilkan pada gambar 2 dan tabel 4.



Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

|         | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| X1 → Y1 | 0.124               | 0.124           | 0.11                       | 1.130                  | 0.258    |
| X1 → Y2 | 0.069               | -0.031          | 0.078                      | 9.184                  | 0        |
| X2 → Y1 | 0.822               | 0.822           | 0.089                      | 0.395                  | 0.693    |
| X2 → Y2 | 0.803               | 0.138           | 0.147                      | 1.000                  | 0.347    |
| Y1 → Y2 | 0.809               | 0.809           | 0.13                       | 6.204                  | 0        |

Sumber: Data Olahan, 2023

## PEMBAHASAN

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja PKS PT. Anderson Unedo, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah pada item pernyataan yaitu “Anda tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat anda bekerja”. Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya peralatan dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja di PKS PT. Anderson Unedo merupakan seluruh area kantor yang mendukung para pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PKS PT. Anderson Unedo sesuai dengan analisis deskriptif tanggapan responden yaitu, merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat anda bekerja di lingkungan kantor. sehingga menyebabkan kurangnya nyaman pegawai dalam melaksanakan kinerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PKS PT. Anderson Unedo, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah pada item pernyataan yaitu “Organisasi akan memberikan bonus pada pegawai yang bekerja melebihi jam dinas”. Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin secara rata-rata keseluruhan jawaban responden menyatakan sangat tinggi. Jawaban responden atas motivasi kerja secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin pada PKS PT. Anderson Unedo sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja dimana secara rata-rata keseluruhan memberikan respon yang sangat tinggi. Jawaban responden atas Motivasi kerja secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada PKS PT. Anderson Unedo sudah baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PKS PT. Anderson Unedo, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah pada item pernyataan yaitu Ruang yang anda tempati untuk bekerja selalu bersih dan rapi.”.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Robbins, 2015 dalam (Sari, 2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Danang Sunyoto, 2015 dalam (Sari, 2020).

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PKS PT. Anderson Unedo, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah pada item pernyataan yaitu Suasana yang nyaman di organisai membuat saya semangat bekerja.”. Menurut Rivai, 2015 menurut (Sari, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja secara rata-rata keseluruhan jawaban responden menyatakan sangat tinggi. Jawaban responden atas motivasi secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PKS PT. Anderson Unedo sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dimana secara rata-

rata keseluruhan memberikan respon yang sangat tinggi. Jawaban responden atas motivasi kerja secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PKS PT. Anderson Unedo sudah baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PKS PT. Anderson Unedo, hal ini didukung berdasarkan tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah pada item pernyataan yaitu Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu saya dalam bekerja.”.

Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja secara rata-rata keseluruhan jawaban responden menyatakan sangat tinggi. Jawaban responden atas kepuasan kerja secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PKS PT. Anderson Unedo sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dimana secara rata-rata keseluruhan memberikan respon yang sangat tinggi. Jawaban responden atas disiplin secara keseluruhan sudah baik.

## SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian ini 1 Berdasarkan hasil uji pembahasan dalam



penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kepuasan kerja di PKS PT. Anderson Unedo. Hal ini berarti baik atau buruk lingkungan pegawai tidak memiliki imbas apapun terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja di PKS PT. Anderson Unedo. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai tidak memiliki imbas apapun terhadap kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai di PKS PT. Anderson Unedo. Buruk lingkungan pegawai tidak memiliki imbas apapun terhadap kinerja.
4. Motivasi tidak berdampak terhadap Kinerja pegawai di PKS PT. Anderson Unedo. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya Motivasi pegawai memiliki imbas apapun terhadap kinerja pegawai. berarti selamanya seseorang mempunyai tingkat motivasi yang yang tinggi akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai yang ada di kantor.
5. Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai PKS PT. Anderson Unedo. Pegawai akan merasa puas, apabila imbalan yang diterima atas pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal sebaliknya pun dapat terjadi, yaitu apabila imbalan yang diterima pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup maka guru tersebut sulit untuk merasa puas.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, N. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 16(1), 93–100.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Alfian, A., & Mujisi, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 3(3), 279. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Cahyana Sudhana I Gede, I. ketut J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Erlina. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443/>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

- (JIMAWA), 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, G., & Subudi, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*.
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* |, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Sari, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*, 2004, 6–25.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Timotius, T., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Wibiseno, q., ayu, g., & dewi, m. (2018). *Dampak motivasi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lembaga perkreditan desa pecatu*. 7(12), 6759–6785. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i12.p14>
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3), 10–19.