

The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performance at PT Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara

Surya Ananta Febrianti ¹⁾; Kholilul Kholik ²⁾; Yana Diana ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ suryaananta353@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Maret 2026]

Revised [05 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Environment, Job Satisfaction, Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 92 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi yang masing-masing terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 86,577 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,747 menunjukkan bahwa 74,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi, sedangkan 25,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja yang tinggi, serta motivasi yang kuat akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Khurnia Sawit Jaya.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment, Job Satisfaction, and Motivation on Employee Performance at PT. Khurnia Sawit Jaya, South Labuhan Batu Regency, North Sumatra. The type of research used is associative with a quantitative approach, where data were obtained through distributing questionnaires to 92 respondents who are company employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 24.0. The results of the study indicate that partially the work environment, job satisfaction, and motivation each have a positive and significant influence. Simultaneously, these three variables have a significant effect on employee performance with an F count of 86.577 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.747 indicates that 74.7% of employee performance variations can be explained by the work environment, job satisfaction, and motivation, while the remaining 25.3% is influenced by other factors outside this study. Thus, it can be concluded that improving the conducive work environment, high job satisfaction, and strong motivation will have a positive impact on improving employee performance at PT. Khurnia Sawit Jaya.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Performa kerja yang maksimal diperlukan agar perusahaan mampu memenuhi target yang ditetapkan, memastikan proses operasional berjalan tanpa hambatan, serta tetap bersaing di tengah dinamika lingkungan bisnis. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, lingkungan kerja, serta faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang berperan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat mendorong meningkatnya motivasi serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu stres, menurunkan motivasi, serta memengaruhi hasil kerja Sedarmayanti (2017). Selain faktor lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja turut memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki loyalitas yang tinggi, dan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik Hasibuan (2017). Selain itu, motivasi merupakan pendorong utama yang membuat karyawan bersedia bekerja lebih optimal. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan usaha dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas Robbins &

Judge (2017). Ketiga faktor ini saling berkaitan dan berpotensi memberikan dampak besar terhadap hasil kerja.

PT Khurnia Sawit Jaya adalah perusahaan yang beroperasi dalam sektor perkebunan sekaligus pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Sebagai perusahaan yang menuntut produktivitas tinggi, kualitas kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran proses produksi. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan.

Beberapa fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, seperti sepatu safety, mess karyawan, dan klinik kesehatan, belum tersedia secara memadai. Hal ini menjadi krusial mengingat lokasi pabrik yang jauh dari pemukiman warga sehingga fasilitas tersebut sangat penting untuk menunjang kenyamanan, keamanan, dan efisiensi kerja. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan sebagian karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh proses rekrutmen yang lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara cepat, keterbatasan kualifikasi pelamar, serta faktor ekonomi yang membuat karyawan menerima pekerjaan meskipun tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan hasil prasurvei pada 20 karyawan menunjukkan sebagian besar merasa kurang puas dan tidak didukung oleh fasilitas kerja yang optimal. Kondisi ini mendorong perlunya studi yang menelaah bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Khurnia Sawit Jaya.

Sejauh penelusuran peneliti, kajian mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut pada perusahaan kelapa sawit khususnya PT Khurnia Sawit Jaya masih terbatas. Hal ini menjadi celah penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT Khurnia Sawit Jaya yang berlokasi di Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (2018), Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja para karyawannya. Kondisi ini menegaskan bahwa performa setiap individu merupakan elemen kunci dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2017) menjelaskan kinerja merupakan output dari upaya yang dilakukan seorang individu, yang dipengaruhi oleh kemampuan, karakteristik personal, serta persepsinya terhadap peran yang dijalankan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja seseorang tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap serta cara individu memandang pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, kondisi, serta suasana di tempat kerja yang dapat memberikan dampak, baik positif maupun negatif, terhadap individu dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan rasa nyaman, mendorong peningkatan motivasi kerja, serta meminimalkan kelelahan fisik maupun tekanan psikologis yang dialami karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, bahkan meningkatkan risiko kesalahan kerja dan kecelakaan. Arianty & Kholik (2025) dijelaskan lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik, seperti pengaturan ruang kerja, sistem ventilasi, dan tingkat kebersihan, serta aspek nonfisik, termasuk hubungan antarpegawai, pola komunikasi, dan cara organisasi mengelola konflik. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis diperlukan untuk mendukung produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas, termasuk ketersediaan fasilitas seperti pendingin ruangan (AC) serta pencahayaan yang cukup.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020) Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kualitas hubungan dan kerja sama antarpegawai, imbalan yang diperoleh, serta berbagai aspek fisik maupun psikologis yang ada di tempat kerja. Sikap ini mencerminkan bagaimana karyawan menilai berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa menyukai dan menghargai pekerjaan yang dijalankannya. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi yang dicapai. Febrina & Kholik (2024) juga



menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional karyawan, baik berupa perasaan positif maupun negatif, terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, kesetiaan kepada perusahaan, serta keinginan untuk terus berkembang.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan proses memberikan dorongan yang mampu menumbuhkan antusiasme kerja seseorang, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk menjalankan tugas secara lebih efektif dan berusaha semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Puspita & Kholik (2025) menjelaskan bahwa motivasi adalah motivasi merupakan rangsangan yang muncul baik dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik) yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja demi mencapai tujuan yang diharapkan. Widodo (2015) mengemukakan motivasi merupakan dorongan internal yang berfungsi sebagai energi pendorong bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku. Besarnya intensitas kekuatan tersebut menentukan sejauh mana individu terdorong untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (2019) tujuan utama metode ini adalah mengukur sejauh mana dua atau lebih variabel saling berhubungan atau berkorelasi, baik dalam konteks sebab-akibat maupun sekadar korelasi. Penelitian dilakukan di PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara.

Analisis Data

Proses analisis data dilakukan dengan menerapkan metode regresi linier berganda, sedangkan seluruh tahapan pengolahan datanya diselesaikan menggunakan perangkat lunak SPSS. Manullang & Pakpahan (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan hanya jika modelnya bebas dari masalah asumsi klasik. Dengan kata lain, regresi linear berganda hanya valid jika semua pengujian asumsi klasik telah terpenuhi tanpa kendala. Sebelum pengujian hipotesis, data Data dianalisis melalui serangkaian pengujian yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{,1}$	0,931	0,05	Valid
2	$Y_{,2}$	0,911	0,05	Valid
3	$Y_{,3}$	0,840	0,05	Valid
4	$Y_{,4}$	0,661	0,05	Valid
5	$Y_{,5}$	0,918	0,05	Valid
6	$Y_{,6}$	0,915	0,05	Valid
7	$Y_{,7}$	0,861	0,05	Valid
8	$Y_{,8}$	0,638	0,05	Valid
9	$Y_{,9}$	0,912	0,05	Valid
10	$Y_{,10}$	0,885	0,05	Valid
11	$Y_{,11}$	0,850	0,05	Valid
12	$Y_{,12}$	0,861	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,967	0,05	Valid
2	$X_{1,2}$	0,951	0,05	Valid
3	$X_{1,3}$	0,935	0,05	Valid
4	$X_{1,4}$	0,697	0,05	Valid
5	$X_{1,5}$	0,897	0,05	Valid
6	$X_{1,6}$	0,967	0,05	Valid
7	$X_{1,7}$	0,951	0,05	Valid
8	$X_{1,8}$	0,935	0,05	Valid
9	$X_{1,9}$	0,941	0,05	Valid
10	$X_{1,10}$	0,677	0,05	Valid
11	$X_{1,11}$	0,964	0,05	Valid
12	$X_{1,12}$	0,903	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,944	0,05	Valid
2	$X_{2,2}$	0,959	0,05	Valid
3	$X_{2,3}$	0,838	0,05	Valid
4	$X_{2,4}$	0,792	0,05	Valid
5	$X_{2,5}$	0,943	0,05	Valid
6	$X_{2,6}$	0,962	0,05	Valid
7	$X_{2,7}$	0,869	0,05	Valid
8	$X_{2,8}$	0,933	0,05	Valid
9	$X_{2,9}$	0,803	0,05	Valid
10	$X_{2,10}$	0,754	0,05	Valid
11	$X_{2,11}$	0,959	0,05	Valid
12	$X_{2,12}$	0,933	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,807	0,05	Valid
2	$X_{3,2}$	0,576	0,05	Valid
3	$X_{3,3}$	0,567	0,05	Valid
4	$X_{3,4}$	0,807	0,05	Valid
5	$X_{3,5}$	0,770	0,05	Valid
6	$X_{3,6}$	0,766	0,05	Valid
7	$X_{3,7}$	0,759	0,05	Valid
8	$X_{3,8}$	0,759	0,05	Valid
9	$X_{3,9}$	0,244	0,05	Valid
10	$X_{3,10}$	0,459	0,05	Valid
11	$X_{3,11}$	0,559	0,05	Valid
12	$X_{3,12}$	0,568	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan dalam instrumen penelitian terbukti valid. Hal ini terlihat dari nilai korelasi item–total yang seluruhnya melebihi batas minimal 0,05, sehingga setiap item dinilai mampu menggambarkan konstruk yang diukur dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,964	12	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics Lingkungan Kerja (X ₁)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,977	12	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics Kepuasan Kerja (X ₂)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,976	12	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

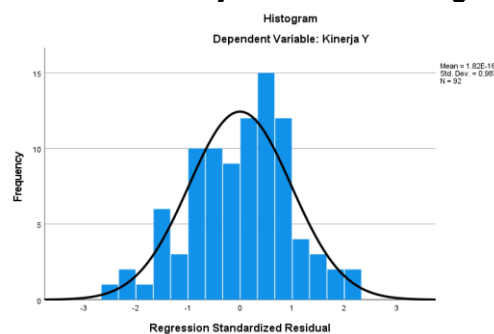
Reliability Statistics Motivasi (X ₃)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,812	12	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Data Diolah, 2025

Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha: Kinerja Karyawan (0,964), Lingkungan Kerja (0,977), Kepuasan Kerja (0,976), dan Motivasi (0,812). Nilai-nilai tersebut melebihi batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram

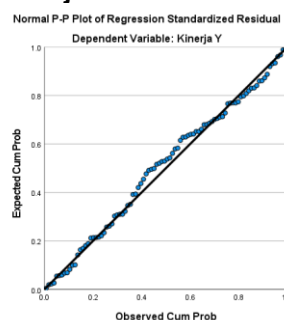


Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan grafik histogram, data residual menunjukkan pola distribusi yang mendekati kurva normal. Histogram terlihat membentuk pola lonceng yang simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

P-Plot

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Parsial Plot



Berdasarkan hasil tampilan Grafik Normal P–P Plot, titik-titik residual tampak menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas. Pola sebaran yang mendekati garis tersebut mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Kolmogrof Smirnof

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		<i>Unstandardized Residual</i>	Syarat Normalitas	Kesimpulan
N		92	Sig. > 0,05	Data Telah Normal
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000		
	<i>Std. Deviation</i>	4,9810892		
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,067		
	<i>Positive</i>	0,037		
	<i>Negative</i>	-0,067		
<i>Test Statistic</i>		0,067		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}		

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$).

Uji Multikolonearitas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolonearitas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan Multikolonearitas
		<i>Tolerance</i>	Syarat <i>Tolerance</i>	VIF	Syarat VIF	
1	<i>(Constant)</i>					
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,557	> 0,10	1,795	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolonearitas
	Kepuasan Kerja (X_2)	0,559	> 0,10	1,788	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolonearitas
	Motivasi (X_3)	0,462	> 0,10	2,164	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolonearitas

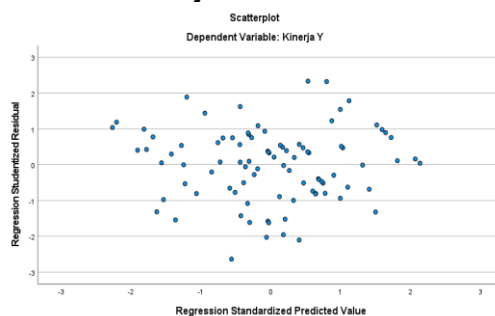
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Temuan ini menegaskan bahwa tidak ada hubungan korelasi yang kuat antar variabel bebas, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			Kesimpulan Pengaruh
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,126	2,291		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,264	0,053	0,356	Positif
	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,257	0,049	0,378	Positif
	Motivasi (X ₃)	0,296	0,086	0,272	Positif

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2025

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				Kesimpulan
		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	
1	(Constant)	5,730		0,000		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	4,951	1,987	0,001	Sig < 0,05	Signifikan
	Kepuasan Kerja (X ₂)	5,278	1,987	0,001	Sig < 0,05	Signifikan
	Motivasi (X ₃)	3,452	1,987	0,001	Sig < 0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) yang ditampilkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi untuk ketiga variabel tersebut semuanya kurang dari 0,001, dengan nilai t-hitung Lingkungan Kerja sebesar 4,951, Kepuasan Kerja sebesar 5,278, dan Motivasi sebesar 3,452. Semua nilai t-hitung ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1,987, sehingga hipotesis H₁, H₂, dan H₃ diterima. Dengan demikian, peningkatan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Khurnia Sawit Jaya.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 13. Uji Simultan (Uji f)

Model		ANOVA ^a					Kesimpulan
		df	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Syarat Sig.	
1	Regression	3	86.577	2,708	0,000 ^b	< 0,05	Signifikan
	Residual	88					
	Total	92					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Motivasi (X₃)

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil Uji F diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y), sehingga hipotesis simultan diterima. Hasil ini didukung oleh nilai F hitung yang sangat besar, yaitu 86.577, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat signifikansi yang umum.

Kriteria signifikan diperkuat oleh nilai Sig. yang menunjukkan <.001, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi alpha = 0.05. Oleh karena itu, secara keseluruhan, model regresi yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) layak dan signifikan dalam memprediksi variabel Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864 ^a	0,747	0,738	4,16738
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Motivasi (X ₃)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R sebesar 0,864 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara simultan dengan Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,738 mengindikasikan bahwa 73,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 26,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada PT. Khurnia Sawit Jaya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,264 serta nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja—meliputi penerangan dan suhu udara, rasa aman, hubungan antar pegawai, peraturan kerja, serta fasilitas kerja—maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil ini konsisten dengan teori Kasmir (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian sebelumnya Munardi et al., (2021) Barus & Kholik (2024) dan Totos et al., (2023), yang menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,257 serta nilai signifikansi di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja yang diukur melalui indikator kesenangan terhadap pekerjaan, kejujuran, kreativitas, dan kesetiaan terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2018) serta sejumlah penelitian terdahulu Tristianingsih et al., (2022) Arianty & Kholik (2025) dan Kuntari et al., (2024), Temuan tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi yang penting bagi PT Khurnia Sawit Jaya dalam mengoptimalkan performa para karyawannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang bernilai sebesar 0,296 serta nilai signifikansi di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi karyawan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Motivasi yang diukur melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri terbukti menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2018) serta penelitian Prabowo & Lesmana (2023) dan Puspita & Kholik (2025) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian manajemen PT Khurnia Sawit Jaya untuk mendorong produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F yang signifikan pada taraf



0,05 menegaskan bahwa ketiga variabel independen tersebut bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja secara bermakna. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bukan merupakan hasil dari satu faktor tunggal, melainkan terbentuk melalui perpaduan antara lingkungan kerja yang kondusif, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta motivasi yang kuat. Hasil ini konsisten dengan pendapat Kasmir (2018) yang menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis H4 dinyatakan diterima, dan peningkatan ketiga aspek tersebut menjadi strategi penting bagi PT Khurnia Sawit Jaya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,264, nilai *t*hitung sebesar 4,951 yang melebihi nilai *t*tabel sebesar 1,987, serta nilai signifikansi sebesar 0,001.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,257, *t*hitung sebesar 5,278 sedangkan *t*tabel sebesar 1,987, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,296, *t*hitung sebesar 3,452 sedangkan *t*tabel sebesar 1,987, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
4. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *F*hitung sebesar 86,577, yang jauh melebihi nilai *F*tabel sebesar 2,708. Variabel kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,378.

Saran

1. PT. Khurnia Sawit Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan komunikasi yang efektif dan terbuka, menciptakan budaya kerja yang positif, memberikan dukungan antar rekan kerja dan manajemen, serta menyediakan fasilitas dan kondisi fisik yang memadai. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi dan tunjangan yang layak, menyediakan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan penghargaan dan pengakuan secara tulus untuk mendorong kepuasan dan motivasi kerja.
2. Perusahaan juga dianjurkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, pengelolaan beban kerja secara efektif, komunikasi yang jelas, dan pemberian fleksibilitas dalam bekerja. Langkah-langkah seperti penyelenggaraan pelatihan yang relevan, evaluasi berkala, pemberian umpan balik konstruktif, serta penyediaan ruang kerja yang nyaman dan minim gangguan diharapkan dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). In *Riau: Zanafa Publishing* (Vol. 3).
- Arianty, N., & Kholik, M. (2025). Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 45–56.
- Barus, D. B., & Kholik, K. (2024). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Dan Organisasi*, 12(1), 55–64.
- Febrina, R., & Kholik, M. (2024). Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Karyawan Perusahaan. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 9(2), 112–122.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. In *PT Bumi Aksara. Jakarta* (Vol. 145).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Cetakan ke-3 atau ke-4)*. Rajawali.

- Kuntari, D., Sasmita, R., & Widjaya, O. (2024). Kepuasan Kerja sebagai Determinan Kinerja Karyawan pada Sektor Perkebunan. *Jurnal Human Resource Development*, 6(2), 101–112.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Remaja Rosdakarya*.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2018). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. In *Bandung: Cipta Pustaka Media*.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Prabowo, A., & Lesmana, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 134–143.
- Puspita, D., & Kholik, M. (2025). Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 33–44.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Manajemen. In *Bandung: CV Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. In *Jakarta: Kencana prenatal media group* (Vol. 41).
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 659–669.
- Tristianingsih, N., Putra, A., & Hidayati, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(1), 44–53.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.