PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY PADA PERUSAHAAN BAWANG GORENG UD SINAR TANI KABUPATEN KUNINGAN)

Asep Dicky Purnama[1*] Dewi Fatmasari[2] Tatang Rois[3]

[1,2,3]Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Kuningan, Indonesia, Email; 20220510374@uniku.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of motivation, job satisfaction, and the work environment on employee performance at the UD Sinar Tani fried shallot company in Kuningan Regency. The study employs a descriptive analysis method with a quantitative approach. The sample consists of 98 employees from UD Sinar Tani. A saturated sampling technique was used to select the respondents. Data were collected via questionnaires, and analysis was performed using multiple linear regression with the Statistical Program for Social Sciences (SPSS) version 25 software. The results indicate that motivation, job satisfaction, and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Individually, motivation, job satisfaction, and the work environment each exert a positive and significant influence on employee performance. These findings suggest that enhancing motivation and job satisfaction, alongside fostering a conducive work environment, can improve employee performance, thereby enabling the company to achieve its objectives more effectively.

Keywords: motivation, job satisfaction, work environment, employee performance.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula peluang perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Widura & Hardaningtyas (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama.

Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan bawang goreng dan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang terlihat dari belum optimalnya pencapaian target produksi. Berdasarkan data produksi perusahaan tahun 2022–2024,

diketahui bahwa realisasi produksi mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2022 realisasi produksi mencapai 84%, kemudian menurun menjadi 75% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 70% pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berusaha menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Faiha et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang terdapat dalam diri individu sehingga bersedia mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian Sutisna (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Indajang et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, maupun penghargaan yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Zaki et al. (2025) kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, di mana penghargaan yang diterima dianggap sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Penelitian Fereddy (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan sikap kerja yang lebih produktif.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Nurhalipah et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Hayong et al. (2025) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sutisna (2021) menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Indajang et al. (2024). Namun demikian, penelitian Faiqurrutab et al. (2023) menunjukkan model penelitian yang berbeda, yaitu dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih

adanya research gap yang dipengaruhi oleh perbedaan model penelitian, variabel yang digunakan, serta karakteristik objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan.

THEORETICAL REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Gultom dan Nurmaysaroh (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama (Widura & Hardaningtyas, 2022). Semakin baik pencapaian indikator tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan utama perusahaan karena berkontribusi terhadap tercapainya produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya. Menurut Faiha et al. (2023) motivasi kerja merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja dan mengerahkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya. Handoko (2020) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang menyebabkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Penelitian Sutisna (2021) dan Indajang et al. (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan untuk berkembang. Makkira et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan Nabawi (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercermin melalui sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, serta lingkungan kerja.

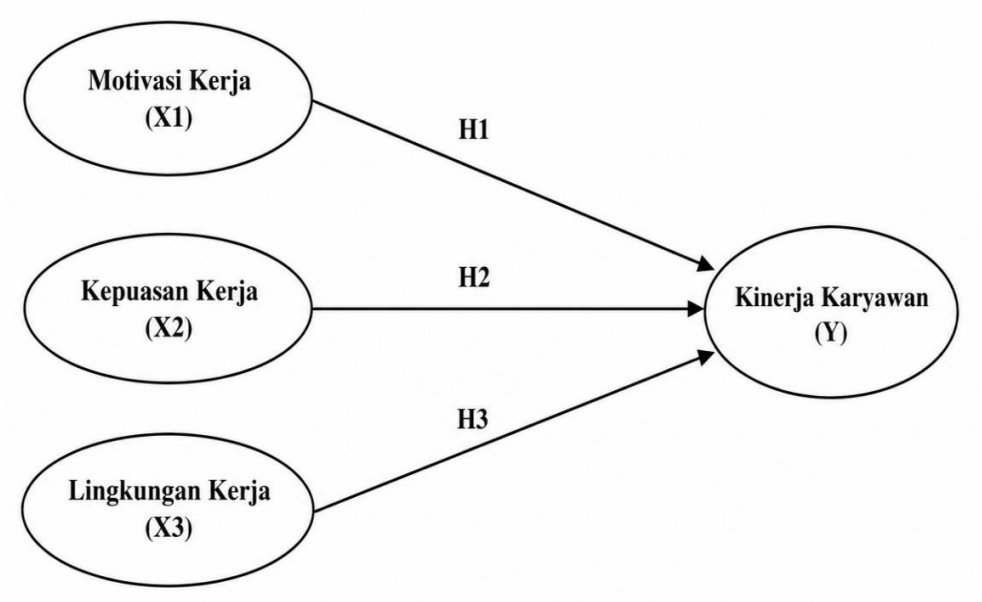
Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Penelitian Fereddy (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan sikap kerja yang lebih produktif. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:
H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018) lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Nurhalipah et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh peralatan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang berada di sekitar karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian Hayong et al. (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
H4 : Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil rujukan teori sebelumnya, dapatlah dibuat model penelitian sebagaimana terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta Teknik survey untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bawang Goreng UD Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Menurut Sugiyono (2023) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Kuesioner disusun menggunakan skala interval 1–10 sebagai instrumen pengukuran persepsi responden.

Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan pendapat Iskandar et al. (2025) dengan 8 indikator yaitu: ketelitian kerja, kualitas hasil kerja, pelayanan kerja, pencapaian target, produktivitas kerja, penyelesaian tepat waktu, ketepatan pelayanan, menghindari keterlambatan. Pengukuran motivasi diukur menggunakan pendapat Hidayati & Ermiyanto (2017) dengan 8 indikator, yaitu: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan diri, gaji/upah, kondisi kerja, hubungan kerja. Pengukuran kepuasan kerja merujuk pada pendapat Kristine (2017) dengan 9 indikator yaitu: keterampilan, bakat dan minat, sikap terhadap pekerjaan, sistem penggajian, jaminan sosial, fasilitas, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, pengawasan. Pengukuran lingkungan kerja diukur menggunakan pendapat Sedarmayanti dan Rahadian (2018) dengan 6 indikator yaitu: penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebersihan ditempat kerja, keamanan, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

ANALYSIS AND DISCUSSION

Validity Test

Berdasarkan hasil uji coba kepada 98 responden terhadap butir pernyataan indikator motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan untuk seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Reliability Test

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
MK	0,887	Reliabel
KK	0,907	Reliabel
LK	0,854	Reliabel
KIN	0,893	Reliabel

Sumber: olah data SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Normality Test

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75326919
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.055
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

Sumber: olah data SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai hasil signifikansi sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.728	1.875		-.388	.699
	Motivasi	.098	.046	.102	2.142	.035
	Kepuasan Kerja	.549	.064	.596	8.548	.000
	Lingkungan Kerja	.400	.073	.308	5.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data SPSS 25.

Dari tabel diatas maka dibuat persamaan koefisien regresi Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e dengan penjelasan sebagai berikut: Y = -0,728 + 0,098 X1 + 0,549 X2 + 0,400 X3 + e

Nilai konstanta sebesar -0,728. Variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,098 dengan nilai signifikansi 0,035. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,549 dengan nilai signifikansi 0,000.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,400 dengan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, serta semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971[a]	.943	.941	1.781

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

Sumber: olah data SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13, nilai Adjusted R Square sebesar 0,941 atau 94,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 94,1%, sedangkan sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis nilai uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,035 < 0,05, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 8,548 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X3) juga memiliki nilai t hitung sebesar 5,458 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima

Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 515,945 > F tabel 2,70 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H4 diterima.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja

secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kesuma (2022), Adawiyah & Jayanagara (2025), Virginia (2025), Azhari (2025), serta Aliyah et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan lebih bertanggung jawab, disiplin, dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alfain et al. (2025), Meisya (2024), Adawiyah (2025), dan Fereddy (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif memberikan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2022) serta penelitian Lilo & Ardiansari (2025), Hayong et al. (2025), dan penelitian terdahulu lainnya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, menciptakan kepuasan kerja dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian secara empiris, penelitian ini memberikan simpulan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga

peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan tiga variabel independen dan dilakukan pada satu objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENCES

Adawiyah, A. A., & Jayanagara, O. (2025). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Employees of Sukajadi Banyuasin Regional General Hospital. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, *5*(2), 3131–3147. https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i2.44716

Alfain, M. Z., Shidiq, R. F., & Wafa, M. S. (2025). Does Motivation Link Job Satisfaction and Work Environment To Performance? *Jurnal Daya Saing*, *11*(3), 659–668. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i3.2485

Faiha, H., Fannya, P., & Putra, D. H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota. *Jurnal Sosial Dan Sains*, *3*, 927–935. https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i9.1009

Faiqurrutab, Soeprapto, A., & Suratna. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *21*, 72–95. https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713

Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). *Analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi*. *VII*(1), 18–30.

Indajang, K., Karyadi, S., Suherman, A., Marthalia, L., & Setiawan, R. (2024). *The Effect Of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Environment On Employee Performance*. *7*, 4938–4949.

Iskandar, M. D., Abbas, B., & Lisapali, D. C. E. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan dalam Proses Pelayanan Konsumen : Studi Kualitatif pada CV Klikindo Utama Kendari. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(3), 541–545. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2029

Kesuma, B. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(01), 27–37. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17270

Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. *14*(2), 384–401.

Lilo, A. N. G., & Ardiansari, A. (2025). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Research Horizon*, *5*(4), 1111–1124. https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.736

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, *2*(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141

Mangkunegara. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Inter*, *113*(1), 3–8.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10.

Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *11*(151–167). https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1778

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15*(1), 63–77.

Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA Bandung.

Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, *8*, 175–186. https://doi.org/10.55171/.v8i3.566

Virginia. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *6*(2), 367–378. https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.16811

Widura, F. K., & Hardaningtyas, D. (2022). Analisis Kinerja Pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum dan Logistik. *Inovasi Sektor Publik*, *2*, 70–81. https://doi.org/https://doi.org/10.38156/jisp.v2i3.156

Zaki, A., Muhamad, F., & Purnamasari, P. (2025). *Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT . XYZ Indonesia)*. *9*, 23123–23127. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.30300