

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transformasi Security maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi, telah dilakukan pengujian dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan di PT Transformasi Security. Jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju. Namun berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security. Dalam menentukan kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar  $1,235 < t_{tabel} 2,022$  dengan signifikansi sebesar  $0,225 > 0,05$ .
2. Pada variabel lingkungan kerja, telah dilakukan pengujian dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan di PT Transformasi Security. Jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security. Dalam menentukan kesimpulan ini dapat dilihat

dari hasil  $t_{hitung} 2,868 > t_{tabel} 2,022$  dengan signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ .

3. Pada variabel kepuasan, telah dilakukan pengujian dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan di PT Transformasi Security. Jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transformasi Security. Dalam menentukan kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung} 3,515 > t_{tabel} 2,022$  dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .
4. Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *adjusted R square* sebesar 65,0% sedangkan sisanya sebesar 35% ( $100\% - 65,0\%$ ) diperjelas atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Berdasarkan uji F (secara simultan) variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $26,418 > F_{tabel} 2,852$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi (X1),

Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan menambah wawasan penulis, sehingga ke depannya dapat diaplikasikan/dialurkan untuk mengatasi karyawan atau rekan kerja yang memiliki masalah yang dalam pekerjaannya.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang sumber daya manusia untuk nantinya diperbaiki dan dikembangkan dengan metode, cara, jenis penelitian dan ukuran perusahaan lain yang menggunakan variabel yang berbeda karena dalam penelitian ini, variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 65,0% sehingga masih terdapat 35% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Penulis menyarankan untuk mencoba kembangkan penelitian dengan mengidentifikasi variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, beban kerja, dan stress kerja.

### 3. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan PT Transformasi Security memperbaiki standar operasional perusahaan dan meningkatkan standar kerja karyawan yang sudah baik demi mendukung perkembangan perusahaan.
- b. Diharapkan PT Transformasi Security dapat memberikan pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan dalam memecahkan masalah dan mencari alternatif lain.
- c. Diharapkan PT Transformasi Security mampu memberikan suatu perhatian yang lebih pada karyawan karena sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan agar dapat menimbulkan rasa nyaman pada saat bekerja dan karyawan pun dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan perusahaan pun dapat lebih berkembang dengan baik dan maju. Sebab jika karyawan merasa nyaman dan puas maka akan menciptakan semangat bekerja dan berpengaruh pada kinerja para karyawan dan tentu saja akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, H. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Baiti, Nur, K., Djumali, & Eny, K. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA*. 04(01), 69–87.
- Bernadin, & Russel. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. 1–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prendamedia Pratama Internasional.
- Darma, B. (2019). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Farida, A., Basuki, R., & Vivin, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Masa Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 31–45.
- Fauzi, H., & Rita, I. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV ANDI OFFSET.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Harsuko, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*.
- Hasibuan, M. (2017). Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUMI AKSARA.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Inggriani, A., & Janamarta, S. (2019). Pengaruh “Brand Name”, “Perceived Quality”, Harga terhadap Keputusan Pembelian Bahan Bakar Minyak jenis Super, Studi Kausalitas pada Pengguna Motor Produksi Masal di Shell BSD 1 Jalan Pahlawan Seribu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 26.
- Louisa, F., & Widiyanto, G. (2023). Pengaruh Peningkatan Gaji , Insentif , Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT . Senyum Pesona Timur. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–7.
- Pramularso, E. Y., & Spancer. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

- Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(3), 27–41.
- Primawanti Enny. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97–105.
- Putra, G. M., Meningkatkan, U., & Kerja, M. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X*. 8(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas*. CV Mandar Maju.
- Sentot, W. I., Anna, M., Andi, W., & Akhmad, D. (2019a). *Pengantar Manajemen*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sentot, W. I., Anna, M., Andi, W., & Akhmad, D. (2019b). *Pengantar Manajemen*. In PT RAJAGRAFINDO PERSADA. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Silitonga, E. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sivanissa, N., Azizah, H., & N, K. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Soetrisno, A. P., Riset, J., & Dan, B. (2018). Kinerja Karyawan (Studi di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurisma*, VIII(1), 62–76.
- Sudrajat, U., & Suwaji. (2018). *Ekonomi Manajerial* (P. Dewi (ed.)). CV. Budi Utama.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65.
- Supriyadi, S., Wiyani, W., & Nugraha, G. I. K. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Dan*



*Manajemen*, 4(1), 74–85.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Wayan, I. D. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23.

Widiyanto, G., & Pujiarti, P. (2022). The Influence of Price, Location, Promotion, and Service on Product Purchase Decision Making During The Covid-19 Pandemic (Case Study on Small and Medium Enterprises (UKM) of Kampung Sejahtera Mandiri Teras Pancasila Tangerang City, Banten). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(1), 128–141.

Yoyo, S., Agus, A., & Nunung, S. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.

Zahra, Ratika, R., & Rina, N. (2018). PENGARUH CELEBRITY ENDORSER HAMIDAH RACHMAYANTI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK ONLINE SHOP MAYOUTFIT DI KOTA BANDUNG. *Lontar*, 6(5), 613–616.

Zeky Ricardo, Sutarno, & Dewi Anggraini. (2022). Analisis Kualitas Produk di PT. Adi Kuasa Gasindo Medan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 224–232.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Pribadi

Nama : Sandra Salim  
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 18 Maret 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Buddha  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Kp. Kali Jaya RT. 04/ RW. 09,  
Kampung Melayu Barat, Kec. Teluk Naga, Kab.  
Tangerang (15512), Banten  
Nomor Telepon : 081284946564  
Email : Sandrasalim17@gmail.com  
IPK : 3,37



### Riwayat Pendidikan

SD : SDN Karawaci 11 (2007-2013)  
SMP : SMP Setia Bhakti (2013-2016)  
SMK : SMK Setia Bhakti (2016-2019)  
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma (2019-2023)

### Riwayat Pekerjaan

2019 – Sekarang : Biro Jasa Putra Ramayana

Tangerang, 03 Juli 2023

Sandra Salim



## KUESIONER

### Variabel Motivasi (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Insentif yang diberikan membuat karyawan puas.					
3	Terjaminnya keamanan dalam bekerja.					
4	Pekerjaan diawasi oleh atasan.					
5	Sesama karyawan saling membantu.					
6	Suasana kantor yang menerapkan sifat kekeluargaan.					
7	Pemimpin yang memberikan pujian.					
8	Selalu menghargai perasaan sesama karyawan.					
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.					
10	Perusahaan mendukung karyawan untuk melatih diri agar menjadi yang terbaik.					

### Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Letak peralatan kerja tidak menghambat kinerja.					
2	Prosedur kerja berjalan dengan baik.					
3	Adanya tekanan semacam target sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
4	Suhu udara di ruang kerja baik.					
5	Penerangan dalam ruang kerja membantu dalam bekerja.					
6	Kebersihan dalam ruang kerja baik.					
7	Privasi karyawan dijaga dengan baik.					
8	Hubungan antar karyawan terjalin baik.					
9	Hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik sehingga pimpinan selalu menuntun arah.					
10	Peralatan kerja memadai sehingga dapat memaksimalkan kinerja.					

### Variabel Kepuasan (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan di tempat kerja memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.					
2	Karyawan di tempat kerja memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Karyawan di tempat kerja mendapatkan kesempatan belajar sesuai dengan kemampuannya.					
4	Karyawan di tempat kerja merasa puas dengan gaji dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan pekerjaannya.					
5	Atasan membantu dan menasehati karyawan dalam bekerja.					
6	Karyawan merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan.					
7	Karyawan merasa puas dengan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Karyawan di tempat kerja saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
9	Perusahaan memberikan apresiasi secara adil					
10	Seluruh rekan kerja sangat menyenangkan pekerjaannya masing-masing.					

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan kualitas kerja.					
2	Kuantitas kerja juga menjadi faktor penentu perubahan kinerja karyawan.					
3	Kemampuan yang saya miliki dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.					
4	Sikap juga menjadi faktor penentu perubahan kinerja karyawan.					
5	Kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan kompetensi karyawannya.					
6	Perilaku kerja positif dan negative membawa perubahan terhadap kinerja karyawan.					
7	Harus mengerjakan tugas dengan tepat.					
8	Standar perusahaan juga menjadi faktor penentu perubahan kinerja karyawan .					
9	Antusias kerja dari tiap-tiap karyawan sangat mendorong peningkatan kinerja karyawan.					
10	Inisiatif yang dibangun oleh tiap individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.					











Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Tabel t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Tabel F

$\alpha = 0,05$	df <sub>1</sub> =(k-1)							
df <sub>2</sub> =(n-k1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180



## SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tarmiji  
Jabatan : HRD

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sandra Salim  
NIM : 20190500088  
Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah melakukan penelitian pada perusahaan kami dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transformasi Security”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

PT. Transformasi Security  
Jakarta, 13 Juni 2023

Tarmiji  
HRD