

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rado Dewa Pradana
radodewa157@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of work motivation, work environment, and work satisfaction on employees' performance at PT. Uni Big Store Indonesia. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data were primary. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to respondents. In line with that, there were 94 respondents as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result concluded that work motivation had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Uni Big Store Indonesia. Likewise, the work environment had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Uni Big Store Indonesia. Similarly, work satisfaction had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Uni Big Store Indonesia.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Uni Big Store Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Metode untuk pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan PT. Uni Big Store Indonesia sejumlah 94 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan sangatlah ketat, maka dari itu setiap perusahaan harus mampu mengembangkan serta meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif mencakup suasana yang mendukung, saling menghormati, dan memupuk kolaborasi. Penghargaan atas upaya, komunikasi yang terbuka, dan dukungan tim kerja membantu dalam memajukan visi dan misi perusahaan.

Aspek penting yang harus dipikirkan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Robbins (2007) mengatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap

perusahaan. Di sisi lain, ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan tersebut, karyawan bisa mengalami perasaan tidak menyenangkan, kebosanan, atau stres. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan jika apa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang ia harapkan. Namun saat ini, terdapat sebuah masalah yang timbul karena kepuasan kerja karyawan belum tercapai. Banyak penyebab dimana karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja, contohnya seperti ada salah satu karyawan yang diberi pekerjaan lebih oleh atasannya namun karyawan lain tidak diberi pekerjaan lebih dan gaji yang diterima oleh karyawan pun sama rata. Maka karyawan yang mendapat pekerjaan lebih merasa belum puas dengan hasil yang diterima dari atasannya. Serta hal tersebut yang menyebabkan sering terjadinya *turn-over* pada PT. Uni Big Store Indonesia. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kondisi kerja yang lebih positif dan memberi keuntungan untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Uni Big Store Indonesia.

Nalendra (2008) mengemukakan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terdorong dan termotivasi untuk bekerja, akan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jalani. Namun, jika apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan tidak sesuai dengan harapan yang menjadi motivasi mereka, kepuasan kerja bisa menurun, dan akibatnya produktivitas dapat terpengaruh. Dengan demikian motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dari karyawan tersebut. Rivai (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam organisasi yang memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan bahagia, mereka cenderung lebih fokus, efisien, dan kreatif dalam bekerja.

PT. Uni Big Store Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan barang maupun jasa yang lebih spesifiknya mengarah ke *retail* yang terletak di Jl. Raya Mulyosari No. 254, Kalisari, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur 60113 dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 94 karyawan. Obyek penelitian yang dipilih adalah perusahaan tersebut karena ditemukan adanya beberapa perubahan kinerja karyawan pada keadaan *pandemic*. Dengan mengawasi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana karyawan menghadapi kesulitan atau memerlukan bantuan tambahan. Dari data yang didapatkan peneliti dari perusahaan terlihat bahwa tingkat *turn-over* karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia sangat tinggi. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, faktor yang pertama akibat masa transisi dari *pandemic covid-19* lalu faktor lain yang mempengaruhi yakni, tingkat kepuasan kerja karyawan yang kurang diperhitungkan atau diperhatikan, dalam artian karyawan tidak mendapatkan *reward*. Yang dimana hal tersebut dipengaruhi pula dengan lingkungan kerja yang kurang leluasa untuk dijadikan tempat penyimpanan, dimana kurangnya ruang gerak karyawan, suasana yang kurang sejuk karena ventilasi udara kurang serta juga kipas angin yang sangat minim. Kemudian, hal tersebut tidak didukung dengan motivasi dari pimpinan agar karyawan tidak mudah mengeluh dan juga tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. Sebagai karyawan dalam perusahaan yang mengurus layanan barang dan jasa harus memiliki rasa kinerja yang tinggi dalam mengembangkan *industry retail*. Dapat disimpulkan bahwa data *turn-over* dari PT. Uni Big Store Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1
Data Turn-Over Karyawan PT. Uni Big Store Indonesia
Tahun 2019 – 2023

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	92	2	5	95
2020	95	12	5	88
2021	88	8	3	83
2022	83	3	14	94
2023	94	-	-	-

Sumber : Data Turn-Over PT Uni Big Store Indonesia

Berdasarkan tabel 1, dapat diambil kesimpulan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum termotivasi sehingga produktivitas karyawan pun menurun dan dapat mempengaruhi tingginya *turn-over* yang terjadi pada perusahaan ini. Dapat diketahui karyawan yang memilih keluar pada tahun 2022 sebanyak 3 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 14 orang. Dengan demikian penelitian kali ini yang dilakukan berdasarkan data *turn-over* hingga tahun 2023 awal adalah sebanyak 94 karyawan. Masalah tersebut dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang mempengaruhi karyawan lain untuk mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diulas diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan peneliti yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia”. Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia? Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Big Store Indonesia.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Hafidzi, *et al* (2019 : 52) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang mewujudkan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan menyatu dengan semua daya upayanya agar mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.”

Lingkungan Kerja

Menurut S. M. Hasibuan & Bahri (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan kondisi di tempat kerja di mana seorang pekerja menjalankan tugasnya. Hal ini juga mencakup metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara

individu maupun dalam kelompok. Adapun pengertian menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang saat bekerja, serta kondisi lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Pandi Afandi (2016:57) lingkungan kerja yang positif, mendukung, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusias. Rasa semangat ini dapat meningkatkan keinginan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

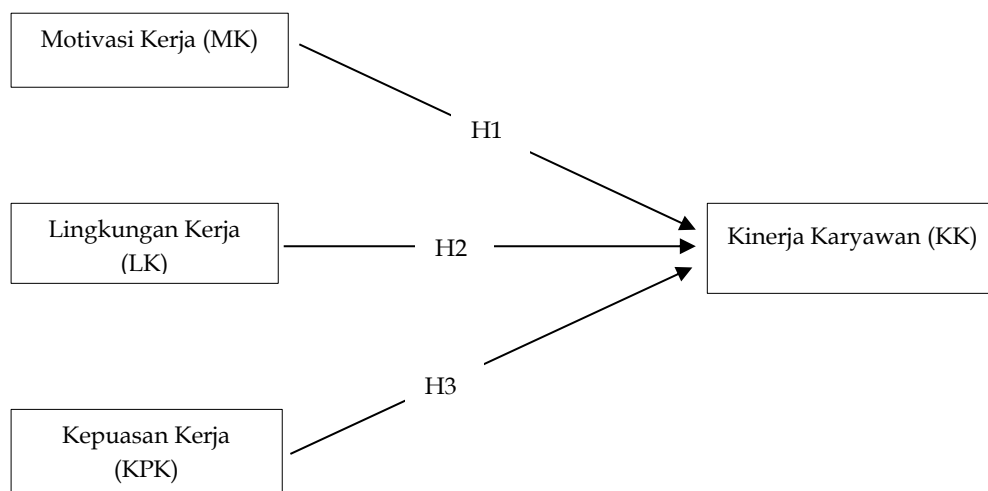
Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2019) P.75 mengemukakan bahwa Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang puas juga cenderung lebih berkinerja tinggi dan memiliki tingkat absensi dan *turn-over* yang lebih rendah.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, *et al* (2017:138) mengemukakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017:138) juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut".

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dalam kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan yang dikemukakan pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012). Menurut Sedamayanti (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan. Setiap kegiatan yang ingin dilakukan seseorang didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Yang berarti motivasi kerja suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja. Hal ini berkaitan dengan penelitian Asmawiyah, *et al* (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Menurut Afandi (2018:66) mengatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penerangan, kebersihan dan alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sutrisno (2009) tentang lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan serta gairah kerja mereka. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti M.H. dan Syaiful B. (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan tingkat senang seseorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab berhubungan dengan sifat dari tugas yang diperoleh. Menurut Handoko (Edy Sutrisno, 2019, P.75) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan pengalaman emosional dan subjektif yang dirasakan oleh individu. Adapun menurut Hasibuan (2014) yang menjelaskan bahwa sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu dapat memiliki persepsi dan penilaian yang berbeda terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan kepuasan atau ketidakpuasan yang mereka rasakan. Bagi perusahaan, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nopi Oktavianti (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data yang berisi angka dan menerapkan analisis statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. Metode kuantitatif, seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2017),

melibatkan pengumpulan data yang terukur dan menggunakan analisis statistik untuk memahami pola, hubungan, atau perbedaan yang mungkin ada antara variabel yang diteliti. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:66) mengemukakan populasi ini mencakup individu-individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi atau tingkat motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Semangat kerja yang tinggi dapat tercermin dalam keterlibatan, dedikasi, dan kinerja yang baik dalam PT Uni Big Store kota Surabaya. Jadi, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Uni Big Store Surabaya yang berjumlah 94 orang dan merupakan karyawan tetap dan masih aktif bekerja pada PT Uni Big Store Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Dengan menggunakan teknik ini, seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Ini berarti semua individu yang memenuhi kriteria populasi, yaitu karyawan aktif PT Uni Big Store dengan semangat kerja tinggi, pengalaman kerja, dan mematuhi budaya perusahaan, akan menjadi bagian dari sampel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:85) Teknik sampling jenuh adalah seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada PT Uni Big Store Surabaya yang berjumlah 94 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan metode self-report data, hal ini mengacu pada pengumpulan data langsung dari responden atau subjek penelitian melalui instrumen seperti kuesioner, wawancara, atau survei. Melalui teknik pengumpulan data kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data dalam jumlah besar dengan cara yang terstruktur. Data ini dapat dianalisis secara statistik untuk mendapatkan informasi dan pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel atau topik penelitian yang sedang dilakukan. Seluruh variable akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) Skala Likert adalah jenis skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi sekelompok orang terhadap suatu fenomena dalam lingkup tertentu. Data ini didapatkan dari tanggapan individu terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer dan data skunder.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variable dependen. Variabel adalah konsep, karakteristik, atau atribut yang diamati, diukur oleh peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable independent yaitu variabel Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK), dan Kepuasan Kerja (KK), serta variabel dependen Kinerja Karyawan PT Uni Big Store Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penting dalam penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang sedang diteliti dengan cara yang sistematis dan obyektif. Dengan mengoperasionalkan variabel, peneliti dapat mendapatkan data yang dapat diandalkan dan relevan untuk analisis penelitian.

Variabel Independen

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan tempat kerja seseorang dan cara mereka bekerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2019, P.75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi motivasi, kinerja, retensi karyawan, dan kesejahteraan keseluruhan individu di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Bagi perusahaan, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Mathis, *et al* (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19), analisis statistik deskriptif melibatkan pengukuran beberapa ukuran statistik dasar yang mencakup rata-rata (mean), modus, median, standar deviasi, minimum, dan maksimum. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden melalui pengisian kuesioner. Kuesioner tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden terkait pengaruh variabel motivasi kerja (MK), lingkungan kerja (LK), dan kepuasan kerja (KPK) terhadap kinerja karyawan (KK) di PT. Uni Big Store Indonesia.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang valid adalah alat ukur yang dapat menghasilkan data yang valid atau akurat. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi yaitu apabila $r_{Hitung} \geq r_{Tabel}$ sebaliknya instrument yang tidak valid memiliki validasi rendah dengan nilai $r_{Hitung} \leq r_{Tabel}$ atau signifikan (sig) $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan valid. Sedangkan signifikan (sig) $> 0,05$ maka tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran sejauh mana alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian menghasilkan hasil yang konsisten atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha (α). Terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Crosnbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$, namun jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel (Ghozali,2016 : 47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, mengikuti distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Pada penelitian ini menggunakan dua jenis uji normalitas, yaitu analisis grafik dengan menggunakan grafik P-P Plot dan analisis statistik dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Test*. P Plot adalah grafik yang digunakan untuk memvisualisasikan sejauh mana distribusi data mengikuti distribusi yang diharapkan, dalam hal ini distribusi normal. Grafik ini membandingkan proporsi empiris data yang diamati dengan proporsi yang diharapkan dari distribusi normal. Pada P-P Plot, jika titik-titik data mendekati garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal. Namun, jika titik-titik data tidak mengikuti arah garis diagonal, itu menunjukkan bahwa distribusi data tidak sesuai dengan distribusi normal. Pada uji normalitas kedua *One-Sample Kolmogorov Test* menjelaskan (1) jika nilai probabilitas (Asymp.Sig) lebih besar dari 0,05 (atau tingkat signifikansi yang ditentukan), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Dalam konteks penelitian Anda, jika nilai probabilitas (Asymp.Sig) lebih besar dari 0,05, maka data yang Anda uji dianggap berdistribusi normal. (2) Jika nilai probabilitas (Asymp.Sig) lebih kecil dari 0,05 (atau tingkat signifikansi yang ditentukan), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengikuti distribusi normal. Dalam konteks penelitian Anda, jika nilai probabilitas (Asymp.Sig) lebih kecil dari 0,05, maka data yang Anda uji dianggap tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dalam model regresi, ada beberapa metode yang umum digunakan. Salah satunya adalah menggunakan matriks korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas atau tidak dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menurut (Ghozali, 2016:104): (1) jika nilai *Tolerance* (TOL) dari setiap variabel independen dalam model regresi adalah $\geq 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel independen adalah ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. (2) Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* (TOL) dari setiap variabel independen dalam model regresi adalah $< 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel independen adalah > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau ketidakteraturan dalam varian atau residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134). Jika variance dan residual sama maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2016:13). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (MK), lingkungan kerja (LK), kepuasan kerja (KPK) terhadap kinerja karyawan PT. Uni Big Store Indonesia (KK).

Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji F

Uji kelayakan model yaitu digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi secara keseluruhan atau variabel independen yang dimasukkan dalam model tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5%.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja) dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen (seperti kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. pengujian menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner, dapat mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dengan tepat. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan dan sesuai dengan konstruk atau variabel yang ingin diukur.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK 1	0,728	0,000	Valid
	MK 2	0,721	0,000	Valid
	MK 3	0,763	0,000	Valid
	MK 4	0,607	0,000	Valid
	MK 5	0,632	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK 1	0,747	0,000	Valid
	LK 2	0,786	0,000	Valid
	LK 3	0,855	0,000	Valid
	LK 4	0,798	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KPK)	KPK 1	0,651	0,000	Valid
	KPK 2	0,812	0,000	Valid
	KPK 3	0,816	0,000	Valid
	KPK 4	0,802	0,000	Valid
	KPK 5	0,776	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 1	0,776	0,000	Valid
	KK 2	0,796	0,000	Valid

KK 3	0,830	0,000	Valid
KK 4	0,854	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 2 menjelaskan tingkat signifikan semua indikator pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan responden yang berjumlah 94 karyawan memiliki tingkat signifikan < dari 0,05 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semua indikator valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi atau keandalan kuesioner atau instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0,726	Realibel
Lingkungan Kerja (LK)	0,808	Realibel
Kepuasan Kerja (KPK)	0,828	Realibel
Kinerja Karyawan (KK)	0,830	Realibel

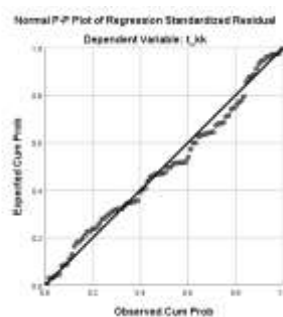
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel - variabel yang diterapkan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data dalam model regresi. Dua pendekatan umum yang dapat digunakan adalah pendekatan Kolmogorov-Smirnov, pendekatan ini melibatkan pengujian hipotesis dengan membandingkan distribusi empiris data dengan distribusi teoritis yang diasumsikan normal. Pendekatan Grafik, pendekatan ini melibatkan visualisasi data dalam bentuk grafik untuk mengevaluasi apakah data tampak terdistribusi normal. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 4

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06255401
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.051
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Karena data terlihat berada sepanjang garis diagonal 45° pada grafik plot normal dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Oleh karena itu, data tersebut dapat digunakan dalam analisis atau penelitian yang membutuhkan asumsi distribusi normal untuk model regresi atau metode statistik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam sebuah model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinieritas, yaitu situasi di mana terdapat korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel bebas. Uji multikolinieritas ini didapat melalui pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Jadi hasil dari multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 yaitu:

**Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas**

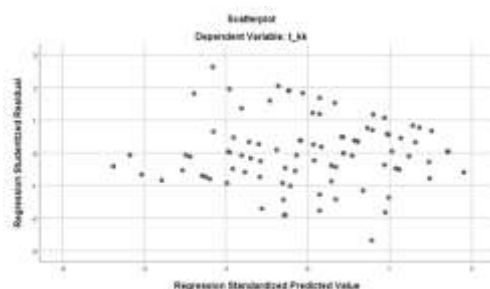
Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,619	1,615	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,910	1,099	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,669	1,496	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 5 memperlihatkan bahwa variable bebas yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas) dari residual dalam model regresi. Tujuan uji ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terjadi ketidaksamaan varians dalam residual antara pengamatan-pengamatan dalam model regresi. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa dari deskripsi yang diberikan tentang grafik scatterplot yang menunjukkan penyebaran data di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (KK) tanpa membentuk pola yang jelas, serta kesimpulan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi dasar (klasik).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara satu variabel dependen (dalam kasus ini, kinerja karyawan) dengan beberapa variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) dengan didukung program SPSS 26.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.201	2.263		.531	.597
	t_mk	.294	.115	.278	2.557	.012
	t_lk	.280	.100	.252	2.809	.006
	t_kpk	.219	.087	.265	2.533	.013

a. Dependent Variable: t_kk

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 6 diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK : 1,201 + 0,294MK + 0,280LK + 0,219KPK$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan: (1) Konstanta menunjukkan nilai sebesar 1,201 dapat diartikan jika variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja = 0 tidak ada, maka kinerja karyawan memperoleh nilai 1,201. (2) Jika koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,294 dengan tanda positif, itu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam model regresi linear berganda yang telah diperhitungkan. (3) Jika koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,280 dengan tanda positif, itu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam model regresi linear berganda yang telah diperhitungkan. (4) Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,219. Koefisien positif menunjukkan bahwa ada hubungan searah antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka diasumsikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji F

Uji F dapat dilakukan untuk memahami apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.334	3	68.778	15.646	.000 ^b
	Residual	395.634	90	4.396		
	Total	601.968	93			

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil model layak untuk dilakukan penelitian karena mempunyai nilai F_{hitung} 15,646 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ Sehingga variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja merupakan variabel penjelas terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent). Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.343	.321	2.097

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 8 menunjukkan nilai R sebesar 0,585. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat karena $> 0,50$. Nilai R square sebesar 0,343 atau 34,3% menunjukkan kontribusi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah sebesar 34,3% sisanya $100\% - 34,3\% = 65,7\%$. Dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel terikat dalam analisis regresi. Uji ini membantu menguji apakah koefisien regresi yang terkait dengan setiap variabel independen secara signifikan berbeda dari nol. Tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05, yang berarti kita menggunakan tingkat signifikansi 5% untuk mengambil keputusan apakah koefisien regresi secara signifikan berbeda dari nol atau tidak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	1.201	2.263		.531	.597		
t_mk	.294	.115	.278	2.557	.012	.619	1.615
t_lk	.280	.100	.252	2.809	.006	.910	1.099
t_kpk	.219	.087	.265	2.533	.013	.669	1.496

a. Dependent Variable: t_kk

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka hasilnya dapat memberikan pengertian bahwa: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,557 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 2,809 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 2,533 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung hipotesis pertama dan menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang penting dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa motivasi kerja pada PT Uni Big Store Indonesia telah memberikan motivasi yang baik maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan tempat dimana ia bekerja. Hasil ini didukung oleh Asmawiyah, *et al* (2020) teori yang menyatakan bahwa setiap kegiatan yang ingin dilakukan seseorang didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja akan berdampak baik bagi karyawannya, sehingga dapat memberikan energi positif bagi semua karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti dan Syaiful (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky, *et al.* (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membuktikan hipotesis kedua diterima. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja di PT Uni Big Store Indonesia telah mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang sesuai dengan aturan

perusahaan. Hal ini dapat membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal pada PT Uni Big Store Indonesia. Hal ini juga didukung dengan teori Sedarmayanti (2017 : 25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup suasana yang nyaman, sarana dan prasarana yang memadai, serta dukungan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan semangat kerja, dan membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul *et al* (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbanding terbalik dengan teori yang dikemukakan Syalimono dan Syaiful (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang penting dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membuktikan hipotesis ketiga diterima. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa kepuasan kerja pada PT Uni Big Store memiliki kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Maka dari itu, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal pada PT Uni Big Store Indonesia. Hasil teori ini didukung oleh Edy (2019 : 75) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada efektivitas perilaku karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan mungkin lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih mungkin untuk menghasilkan hasil yang berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya teori menurut Alfiansyah (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi unsur penting dalam mempengaruhi semangat karyawan untuk memperoleh apa yang diinginkan, dan perusahaan telah menerapkan motivasi kerja dengan baik dan kondusif serta dampak yang terjadi adalah tumbuhnya kinerja karyawan yang tinggi. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pengaruh penting dalam perusahaan untuk memberikan kenyamanan serta kelengkapan sarana dan prasarana terhadap karyawan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perusahaan karena jika karyawan tersebut tidak mendapatkan kepuasan atau keinginan dalam bekerja maka akan terjadi penurunan sikap dalam diri karyawan terhadap sebuah pekerjaan yang dikerjakan atau bahkan lebih memilih tidak bertahan di perusahaan yang menjadi tempat bekerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan semaksimal mungkin tetapi karena adanya banyak faktor yang membuat penelitian ini terdapat kekurangan yaitu: (1) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang memungkinkan pengisian angket

dapat bersifat subjektif. Akan lebih baik apabila dapat mendapatkan metode lain seperti halnya wawancara terhadap responden secara langsung agar data lebih tepat. (2) Informasi yang diberikan kepada responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena ketidakmampuan responden memahami isi pernyataan.

Saran

Berikut ini beberapa saran praktis dari peneliti berdasarkan hasil dari telaah dan pengamatan yang dilakukan dari kuesioner dengan pernyataan yang sesuai dengan setiap indikator, untuk PT Uni Big Store Indonesia dan untuk penelitian selanjutnya: (1) Bagi perusahaan PT Uni Big Store Indonesia, yaitu (a) Dari hasil kuesioner motivasi kerja yang telah disebar, diperoleh hasil item pernyataan yang memiliki nilai rata - rata tinggi, yaitu dimana karyawan telah mendapatkan serta menjaga motivasi kerja yang diberikan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyarankan untuk perusahaan memberikan banyak perhatian dan juga pengarahan tentang semangat dan tanggung jawab agar karyawan tetap memiliki pedoman agar tetap menaruh kinerja karyawan tinggi terhadap perusahaan, dan juga yang lebih diperhatikan agar tetap menjaga motivasi kerja kepada karyawan dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi kemunduran akan aktifitas atau gangguan yang akan timbul dikemudian waktu. (b) Dari hasil kuesioner lingkungan kerja diperoleh hasil dengan rata - rata relative baik. Meskipun demikian hal tersebut tidak menjadikan lingkungan kerja mendukung meningkatnya kinerja karyawan, maka dari itu peneliti menyarankan untuk perusahaan memberikan suasana yang nyaman serta sarana dan prasarana yang memadai yang diberikan terhadap karyawan. Timbal balik tersebut sangat bermanfaat agar karyawan dapat memberikan pekerjaan yang terbaik kepada perusahaan. (c) Dari hasil kuesioner kepuasan kerja yang telah disebar, diperoleh hasil karyawan rata - rata menjawab dengan relative baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah menerima kepuasan akan apa yang telah perusahaan berikan terhadap karyawan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti memberi saran kepada perusahaan untuk lebih menjaga hubungan dengan pimpinan serta sesama karyawan, dan memberikan kesempatan kepada karyawan dengan baik dan adil. Sama halnya dengan motivasi peneliti hanya dapat memberikan saran kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan apa yang diterapkan untuk membuktikan bahwa hal tersebut berdampak baik bagi perusahaan dan karyawan. (2) Saran bagi peneliti selanjutnya, yaitu penelitian ini dilakukan di PT Uni Big Store Indonesia dimana ruang lingkup yang mencakup berupa aspek motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan menggunakan variabel - variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Asmawiyah dan Nurjaya. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- Empiris dan Bluder. 2022. citaconomia : Economic and Business Studies. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 01(1), 31-48.
- Adilah dan Kurniawan. 2023. *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang*. 14(2018), 99-106. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.338>
- Kurniasari. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>
- Nurhandayani, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktavianti, N. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Pada dan Perusahaan, K. 2023. Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Meera Jaya sentosadi Tasikmalaya CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya. 1(3), 7-17.
- Permadi, I. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31.
- Riva'i. 2019. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurimea*, 2(2), 217-228. <http://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/index> Halaman UTAMA [Journal: https://journal.sinov.id/index.php](https://journal.sinov.id/index.php)
- Rudi, S. dan Hamid, E. 2020. *Mekarsari Tambun Selatan di dalam persaingan dunia g pesat . Terutama persaingan nya kemampuan terpandu dari daya pikir Manusia tersebut juga dikenal sebagai pegawai / pekerja , serta termasuk modal dalam dalam menjalankan suatu usaha . Oleh tercapai tuju.* 1(1), 130-141.
- Siahaan, S. dan Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Tanady, E dan Subiantoro, N. 2022. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Di Pt. Bank Mestika Dharma, Tbk. Zainul Arifin Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(1). <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i1.74>
- Wiska, M. dan Fitriani, H. 2022. Jurnal manajemen dewantara. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 90-97.