

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FIFGROUP CABANG SIDOARJO III

Aulia Fikri Ongkowidjojo

Auliafikri01@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examined the effect of work motivation, work environment, and work satisfaction on the employees' performance at FIFGROUP, Sidoarjo III branch. Moreover, the research was quantitative with a causal-comparative approach. The data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on the criteria given. In line with that, there were 93 respondents of employees as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, a t-test was used to determine the effect of independent variables (work motivation, work environment, and work satisfaction) on the dependent variable (employees' performance). The result of the t-test showed that work motivation had a significant effect on employees' performance at FIFGROUP, Sidoarjo III branch. Likewise, the work environment had a significant effect on employees' performance at FIFGROUP, Sidoarjo III branch. Similarly, work satisfaction had a significant effect on employees' performance at FIFGROUP, Sidoarjo III branch.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Satisfaction, Employees'

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP cabang Sidoarjo III. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kasual komparatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 93 responden dengan metode sampling purposive sampling method, yakni pemilihan sampel dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan pada populasi. Penelitian ini menggunakan uji t untuk melihat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pada hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis saat ini tumbuh dengan dinamis, teknologi menjadi bagian sentral dalam operasional proses bisnis tersebut. Kondisi tersebut menciptakan ekosistem kerja yang lebih *concern* terhadap pengelolaan berbasis meritokrasi. Pemanfaatan sumber daya organisasi harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia menjadi titik sentral dalam berlangsungnya operasional sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaknai oleh Sumarsono (2018:4) merupakan manusia yang mampu bekerja dan memberikan dampak atau jasa atas usaha kerja tersebut.

Salah satu perusahaan yang sedang bertumbuh saat ini adalah FIFGROUP yang merupakan anak perusahaan dari induk Astra Group. FIFGROUP sendiri saat ini memiliki lebih dari 200 cabang yang tersebar di seluruh kota di Indonesia. FIFGROUP merupakan Perusahaan finance yang bergerak pada pembiayaan motor baru dan leaseback atau penjaminan BKP motor. FIFGROUP sendiri pada awalnya didirikan dengan nama

Mitrapusaka Artha Finance pada tahun 1989, yang kemudian berganti nama menjadi FIFGROUP pada tahun 1991.

Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam keberlangsungan operasional sebuah perusahaan, hal ini dimaknai bahwa sumber daya manusia merupakan operator utama dalam perusahaan, dibandingkan dengan faktor pendukung operasional perusahaan lainnya. Sebagai bagian yang memiliki peranan penting dalam perusahaan, tentunya diharapkan peran sumber daya manusia bersifat aktif dan tanggap dalam mendukung operasional perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan terbuka guna mencapai *output* maksimum dari kinerja karyawan yang tentunya akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak manajemen FIFGROUP cabang Sidoarjo III, yakni ibu Triska sebagai HCBP, yang menyatakan bahwa "*challenges* utama saat ini ada mencari *talent* yang mampu bekerja dan memberikan *output* secara baik, tentu berkaitan dengan pencapaian target. Jika berbicara tentang *finance*, mayoritas *talent* mungkin akan mengatakan bahwa lingkungan kerja yang keras dengan pressure kerja yang tinggi. Hal tersebut tentu tergantung dengan bagaimana kita menyikapi hal tersebut". Hal ini mengindikasikan bahwa permasalahan utama yakni dalam mencari *talent* dengan kinerja yang baik sehingga mampu produktif dan mencapai target pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan data terkait performa salah satu divisi yaitu collection di FIFGROUP cabang Sidoarjo III, dimana dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 1
Performa karyawan FIFGROUP (collection division)

NPK/ NPO	NAMA	CYCLE, I	JABATAN	202404	202405	202405	AVG 3 BLN (% ACHI)
40714	MUJIANTO	CO	COLLECTION COORDINATOR	79,86%	105,99%	101,60%	95,82%
55875	ARDIG HARI SETIAWAN	CO	COLLECTION FIELD	109,14%	95,21%	54,79%	86,38%
65149	AFRIZAL MALIK RIZALDI	CO	COLLECTION COORDINATOR	43,61%	106,84%	88,49%	79,65%
67105	EDI CAHYONO	CO	COLLECTION COORDINATOR	48,54%	78,57%	60,83%	62,64%
141510	EGAR ADTYA AFFANDI	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD	42,53%			
148158	FERI KUSUMA WARDHANA	CO	CRF KAB SDA III	43,75%			
184464	ACH MAWARDI	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD	38,22%	110,31%	102,14%	83,56%
185201	VIAN MUSABIANSAH YULIANO	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD				
189417	DITO BEKTI WIBOWO	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD TM	123,78%	98,28%	99,55%	107,20%
189907	ANDIKA KUKUH MURDIANTO	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD	51,00%	101,03%	130,04%	94,02%
191276	ROBBY FIRMANSYAH GUYEN	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD	54,46%	104,23%	115,23%	91,31%
192069	M RIFQI RAHMATULLAH	CO	CRF KAB SDA III	108,72%	124,63%	105,32%	112,89%
194262	INDRA SANDY IRAWAN	CO	CRF KAB SDA III	35,97%	100,09%	103,34%	79,80%
198441	MUHAMMAD FAJRI NUR	CO	CRF KAB SDA III	46,04%	113,19%	128,87%	96,04%

NPK/NPO	NAMA	CYCLE, I	JABATAN	202404	202405	202405	AVG 3 BLN (% ACHI)
	IKHSAN						
198548	FEBRIANO FIRMASNYAH PERDANA	CO	CRF KAB SDA III	43,68%			
191417	RITCHIE SYAIFULLAH ILHAM	CO	CRF KAB SDA III	33,04%	93,35%	45,20%	57,20%
200479	ARIF DWI PUTRANTO	CO	CRF KAB SDA III	54,70%	174,61%	108,32%	112,55%
203339	MOH IKHSAN	CO	CRF KAB SDA III		106,36%	658,99%	382,68%
203727	M SHOUFUL WAFI	CO	CRF KAB SDA III		23,28%	63,41%	43,34%
171739	RIZKY PRIANTOMO ADE NUGROHO	CO	CRF KAB SDA III		97,88%	104,38%	101,13%
198902	MUHAMAD HENDRI FIRMANSYAH	CO	CRF KAB SDA III	106,76%	98,10%	108,79%	104,55%
199673	VITRA ADI WICAKSONO	CO	CRF KAB SDA III	105,63%	104,33%	48,32%	86,09%
202312	FRANSISKUS NERVA	CO	CRF KAB SDA III	46,98%	119,55%	38,56%	68,36%
199775	DARMAWAN EFFENDI	CO	CRF KAB SDA III	51,19%	58,04%	48,81%	52,68%

Sumber: Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa apabila karyawan memiliki performa <50% maka secara otomatis karyawan tersebut akan mendapatkan SP3. Apabila karyawan yang telah mendapatkan surat peringatan dan pada bulan berikutnya kembali tidak mencapai target maka karyawan tersebut secara otomatis akan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Evaluasi Kinerja Karyawan FIFGROUP

NPK/NPO	NAMA	CYCLE, I	JABATAN	202404	202405	202405	AVG 3 BLN (% ACHI)
141510	EGAR ADTYA AFFANDI	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD	42,53%			
148158	FERI KUSUMA WARDHANA	CO	CRF KAB SDA III	43,75%			
185201	VIAN MUSABIANSAH YULIANO	CO	JUNIOR COLLECTION FIELD				
198548	FEBRIANO FIRMASNYAH PERDANA	CO	CRF KAB SDA III	43,68%			
203339	MOH IKHSAN	CO	CRF KAB SDA III		106,36%	658,99%	382,68%
203727	M SHOUFUL WAFI	CO	CRF KAB SDA III		23,28%	63,41%	43,34%
171739	RIZKY PRIANTOMO ADE NUGROHO	CO	CRF KAB SDA III		97,88%	104,38%	101,13%

Sumber: Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Ketegasan perusahaan saat ini tidak mentoleransi sama sekali atas ketidak capaian target dari setiap karyawan (pencapaian <100%) sebagai contoh karyawan atas nama Febriano, Vian, dan Egar (dapat dilihat pada blok tabel hitam). Pada kolom hitam yang melambangkan karyawan tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, dimana terlihat dalam satu bulan yang sama terdapat 7 dari 24 karyawan yang dikeluarkan atau setara dengan 29% jumlah karyawan pada divisi tersebut.

Dari tidak konsistennya kinerja karyawan tersebut menyebabkan *turnover* karyawan cukup tinggi, hal ini tentu menjadi pertimbangan pihak manajemen terkait produktivitas setiap karyawan. Kecenderungan pihak manajemen berdasarkan keterangan ibu Triska bahwa solusi yang seringkali diberikan terhadap turunnya kinerja adalah sanksi baik berupa surat teguran maupun surat peringatan. Hal tersebut kemudian didalami oleh peneliti kepada salah satu karyawan yang memberikan keterangan seringkali menyebabkan kondisi psikologis karyawan turun terutama terkait motivasi kerja mereka sehingga secara perlahan mereka akan mengajukan *resign* secara sukarela.

Beberapa faktor yang menyebabkan turun atau naiknya kinerja karyawan kemudian di elaborasi oleh ibu Triska yang menyatakan bahwa "Seringkali penyebab kurang baiknya kinerja karyawan karena karyawan merasa berada di lingkungan kerja yang salah, kurangnya motivasi kerja mereka sehingga berdampak terhadap kualitas pekerjaan karyawan. Hal ini pada dasarnya kembali ke individu masing-masing dalam menilai suatu organisasi. Tugas kami adalah menciptakan suasana kerja sebaik mungkin sehingga karyawan dapat merasa tersupport dalam setiap pekerjaan mereka". Berdasarkan keterangan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki peranan dalam pengendalian diri seseorang utamanya berkaitan dengan kinerja mereka. Motivasi kerja, yang didefinisikan oleh Rivai (2019:837) sebagai rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi serta mendorong individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Motivasi kerja bersifat tidak nampak secara langsung namun menjadi dorongan kuat individu dalam penentuan sikap dan tingkah laku guna mencapai tujuan.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sikap atau nilai dalam individu secara personal yang bersifat tidak nampak dan berhubungan terhadap tujuan individu yang mampu menggerakkan individu tersebut sebagai upaya dorongan untuk mencapai tujuan tersebut. Definisi tersebut sejalan dengan uraian Wibowo (2018:379) bahwa motivasi adalah rangkaian proses yang meningkatkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia sebagai upaya pencapaian tujuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sutrisno (2019:118) sebagai keseluruhan sarana dan prasana yang berada di lingkungan sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Definisi lain tentang lingkungan kerja dikemukakan oleh Wursanto (2019:121) sebagai segala hal yang menyangkut segi fisik maupun psikis secara langsung maupun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

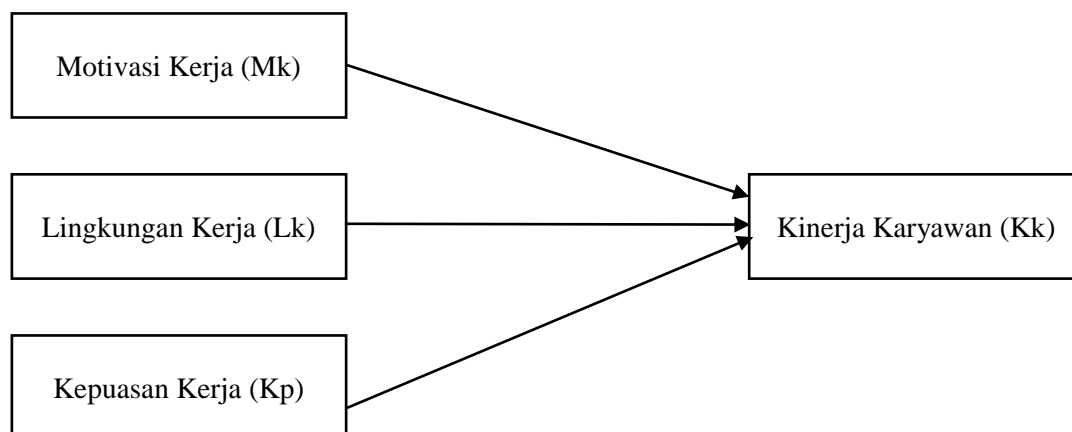
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Rasa puas ini diperoleh apabila keinginan yang diharapkan tersebut telah terjadi. Namun jika keinginan yang telah ditetapkan tersebut tidak terjadi maka kepuasan tersebut akan menurun atau hilang. Rivai (2019:108) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penggambaran perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:481) sebagai output yang muncul dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif atas hasil kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Definisi lain diuraikan oleh Robbin dan Coutler (2020:139) bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari seluruh aktivitas kerja karyawan. Abdullah (2018:58) menguraikan kinerja sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan karyawan atas implementasi strategi kerja. Rivai (2017:90) kinerja merupakan perilaku karyawan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran di perusahaan.

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kasual komparatif (*casual-comparative research*). Penelitian ini bertujuan untuk mencari keterkaitan sebab akibat antara beberapa variabel penelitian. Jenis penelitian bersifat kuantitatif. Sugiyono (2018:304) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka numerik maupun data kualitatif yang disimbolkan ke dalam angka. Hasil temuan kemudian dilakukan Analisa dan diolah secara numerik menggunakan metode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah populasi dengan jenis terbatas (*finite*) dimana populasi dibatasi pada lingkungan tertentu sebagai objek penelitian. Penelitian ini membatasi pada karyawan FIFGROUP cabang Sidoarjo III berjumlah 120 orang. Adapun kriteria sampel penelitian yang diambil adalah (1) Berusia diatas 21 tahun/dewasa, (2) Minimal Pendidikan SMA/SMK, (3) Bekerja aktif sebagai karyawan FIFGROUP cabang Sidoarjo III. Usia ini dipilih karena dianggap telah dinilai secara dewasa secara sempurna dan mampu menggunakan pikirannya secara baik.

Metode sampling yang digunakan *purposive sampling method*. Metode sampling ini didefinisikan oleh Sugiyono (2018) sebagai metode sampling dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai syarat populasi dapat dihitung menjadi sampel penelitian.

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada rumus perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin (Sugiyono, 2018) dengan rumusan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran Populasi

e : persen keloranggaran yang dapat ditolerir

Berdasarkan rumusan diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$n = 120 / 1 + (120 \times 0,052) = 92,207 = 93$$

Berdasarkan data karyawan yang dihimpun oleh peneliti dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria adalah sebanyak 93 orang.

Data dikumpulkan oleh peneliti dengan membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner menerangkan pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Kuesioner diisi dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2018:149) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang terhadap suatu fenomena. Kuesioner dibagikan oleh peneliti kepada 93 responden yang merupakan karyawan FIFGROUP cabang Sidoarjo III yang nantinya hasil data tersebut akan dikumpulkan kembali oleh peneliti untuk diolah.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja menurut Wibowo (2019:379) adalah rangkaian proses yang meningkatkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia sebagai upaya pencapaian tujuan. Mangkunegara (2019:47) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang memiliki pengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepuasan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat gap research terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja didefinisikan Wursanto (2019:121) sebagai segala hal yang menyangkut segi fisik maupun psikis secara langsung maupun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Definisi serupa yang dikemukakan oleh Silalahi (2018:118) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan komponen baik di dalam maupun luar instansi yang memiliki dampak secara langsung maupun tidak terhadap aktivitas kerja pegawai dalam proses mencapai tujuan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lustris dan Siagian (2022) mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil kesimpulan berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikmal & Putra (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat gap research terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Rivai (2017:108) adalah penggambaran perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi lain dinyatakan oleh Mangkunegara

(2017:66) adalah pandangan yang memaksa pribadi untuk dapat berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi karyawan tersebut. Luthans (2020:259) menguraikan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang muncul dalam diri seseorang sebagai hasil dari penilaian orang lain atas hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Mustari (2022) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2017) dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat gap research terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan pada item pernyataan kuesioner dengan cara menghitung koefisiensi korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan total skor yang diperoleh yang kemudian akan dibandingkan dengan rtabel dan rhitung. Didapatkan hasil bahwa keseluruhan aitem pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid, merujuk pada hasil uji memiliki hasil nilai < 0,5.

Uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,6 hingga 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Berikut ini merupakan tabel nilai *cronbach's alpha* masing-masing instrument.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,881	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,829	
Kepuasan Kerja	0,831	
Kinerja Karyawan	0,942	

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel > 0.60.

Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		93
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,14180702
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,059
	<i>Positive</i>	0,038
	<i>Negative</i>	-0,059
<i>Test Statistic</i>		0,059
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai *Asymp Sig.* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga tidak terjadi masalah normalitas pada penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-16,947	3,380				-5,013
Mk	0,435	0,106	0,380	4,086	0,000	0,259	3,855
Lk	0,424	0,141	0,280	3,002	0,003	0,258	3,879
Kp	0,494	0,084	0,351	5,880	0,000	0,630	1,587

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada Tabel 5, pada kolom Centered VIF. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 5 atau 10 (terdapat literature yang mengatakan tidak lebih dari 10) maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada semua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	8,218	2,046		
Mk	-0,039	0,064	-0,121	-0,605	0,547
Lk	-0,056	0,086	-0,131	-0,656	0,513
Kp	-0,024	0,051	-0,061	-0,473	0,637

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 6, maka didapatkan nilai probabilitas untuk kesemua variabel penelitian berada diatas 0,5, sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig > 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-16,947	3,380		
Mk	0,435	0,106	0,380	4,086	0,000
Lk	0,424	0,141	0,280	3,002	0,003
Kp	0,494	0,084	0,351	5,880	0,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil persamaan dari Tabel 7 adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1MK + b_2LK + b_3KP + e$$

$$Y = -16,947 + 0,435 MK + 0,424 LK + 0,494 KP + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- Mk = Motivasi Kerja
- Lk = Lingkungan Kerja
- Kp = Kepuasan Kerja
- e = Error term

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa : (1) Nilai konstanta sebesar -16,947 mengindikasikan bahwa jika variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah nol maka Kinerja Karyawan adalah sebesar konstanta -16,947%, (2) Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,435 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,435% dengan asumsi variabel lain konstan, (3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,424 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,424% dengan asumsi variabel lain konstan, dan (4) Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,494 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,494% dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894 ^a	0,800	0,793	4,21103

a. Predictors: (Constant), Kp, Mk, Lk

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dari tampilan output SPSS pada Tabel 8 di atas besarnya *R Square* adalah 0,800, Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel MK, LK dan KP kepada Kk sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% (100-80%) di tentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Uji t

Pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 93 dan dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,05/2;93 - 3 - 1) = t(0,025;89)$ sehingga terpilih nilai t-tabel pada data 89 sebesar 1,9870 didasarkan pada kriteria perbandingan nilai *thitung* dan *ttabel* dasar pengambilan keputusannya adalah: 1) Jika *thitung* < 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak (tidak terdapat pengaruh), dan 2) Jika *thitung* > 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima (terdapat pengaruh).

Maka hasil dari uji signifikansi dari Tabel 16 sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (Kk), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (4,086 > 1,9870) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel MK terhadap Kk, atau dengan kata lain H0 ditolak dan Ha diterima, (2) Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (Kk), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (3,002 > 1,9870) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel LK terhadap Kk, atau dengan kata lain H0 ditolak dan Ha diterima, dan (3) Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (KP) terhadap Kinerja Karyawan (Kk), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (5,880 > 1,9870) dan nilai signifikansi sebesar 0,000

$< 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel KP terhadap Kk, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi Kerja (Mk) terhadap Kinerja Karyawan (Kk), dikarenakan nilai $t > (4,086)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel MK terhadap Kk, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada karyawan FIFGROUP Cabang Sidoarjo III, ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyowati (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (Lk) terhadap Kinerja Karyawan (Kk), dikarenakan nilai $t > (3,002)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel LK terhadap Kk, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada karyawan FIFGROUP Cabang Sidoarjo III, ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan perusahaan yang adil dan transparan. Semua ini berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berupaya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif untuk mendorong kinerja optimal dari setiap karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Pengaruh Kepuasan kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Kp) terhadap Kinerja Karyawan (Kk), dikarenakan nilai $t > (5,880)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel Kp terhadap Kk, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada karyawan FIFGROUP Cabang Sidoarjo III, ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan berkinerja optimal. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyowati (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP cabang Sidoarjo III. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP cabang Sidoarjo III. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP cabang Sidoarjo III.

Keterbatasan

Faktor variabel pengaruh pada penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel saja, yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, dimana masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena keterbatasan waktu yang dimiliki pimpinan untuk dapat ditemui sehingga peneliti kurang dapat menginformasikan hasil penelitian kepada para pimpinan perusahaan FIFGROUP cabang Sidoarjo III.

Saran

Pihak manajemen FIFGROUP cabang Sidoarjo III dapat lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan memiliki hasil yang optimal. Pihak manajemen FIFGROUP cabang Sidoarjo III dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan memiliki hasil yang optimal. Pihak manajemen FIFGROUP cabang Sidoarjo III dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan memiliki hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Anggara, A. dan T. D. Nursanti. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ariska, S. P. A. dan P. I. Rahmawati. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Prospek: Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 95-100.
- Badriyah, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Desyantoro, I. dan H. Widhiastuti. 2021. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 31.
- Dana A. P. 2019. Pengaruh Efikasi Diri, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Anugerah Teknindo Abadi). *Jurnal STIESIA*
- Effendy, O. U. 2019. *Ilmu Komunikasi dan Teori*. Remaja Rosdakarya. Bandung

- Firdaus, R. I. dan R. A. Hidayati. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146.
- Gunawan, A. dan S. Sutrisna. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1-6.
- Halizah, N., E. W. Tri., dan A. Aqidah. 2023. Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387-394.
- Hidayat, R. dan Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Islam. Medan
- Isyandi, B. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru.
- Jufrizen, J. dan Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841-856.
- Kamil H., F. A. Alamsyah., F. Tonda., dan L. Oktarina. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Perbankan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Luthans, F. 2020. *Manajemen Internasional*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moehariono. 2021. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Ningmabin, P. M. dan A. N. Adi. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259-268.
- Nitisemito, A. S. 2017. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu. Jakarta.
- Paparang, N. C. P., W. A. Areros., dan V. Tatimu. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Prasetyowati, Dewi. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA*. Surabaya.
- Presilawati, F., A. Amin., dan A. Fahmi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439-454.
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, C. 2017. *Manajemen Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.
- Rosna, R. H., S. S. Niha., dan H. A. Manafe. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571-579.
- Safitri, A., T. Wisnantari., V. Hermawati., dan I. Bernarto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 115-127.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, V., E. Eliza., dan D. Kumala. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1-5.
- Silalahi, U. 2018. *Asas-Asas Manajemen*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Siregar, S., H. Siallagan., dan G. Ginting. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono. 2018. Manajemen dan Etika Perkantoran Praktik Pelayanan Prima. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sutrisno. 2019. Pengaruh Lingkungan. EKONISIA. Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. 2020. Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Rajawali Press. Jakarta.
- Wursanto, A. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Yulia, L. P. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Victory Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA. Surabaya.