

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023, Halaman 54-65
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186882>

Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta

Leli Lestariani Lahagu¹, Achmad Tarmizi², Didin Hikmah Perkasa^{3*}
^{1,2,3}Universitas Dian Nusantara

Email: lelilhg089@gmail.com¹, achmad.tarmizi@undira.ac.id², didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variable yang diteliti. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarkan melalui googleform kepada karyawan perusahaan retail di Jakarta. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 60 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 60 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas dan regresi linier berganda.. Tahap pertama membuat instrument penelitian setiap variable yang diteliti yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.. Tahap kedua menguji validitas dan reliabilitas masing-masing variable. Hasil penelitian menunjukkan secara pasial bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan retail di Jakarta.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of Retail Companies in Jakarta. The research design uses causal quantitative methods, namely knowing the effect between the variables studied. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability which is distributed via googleform to employees of retail companies in Jakarta. The population studied in this study were 60 people, while the sample used was 60 people using saturated sampling technique. Data analysis was carried out using SPSS to test validity, reliability and multiple linear regression... The first stage of making a research instrument for each variable studied, namely work environment, work motivation, job satisfaction and employee performance ... The second stage tested the validity and reliability of each variable. The results showed passively that the work environment, work motivation and job satisfaction affect the performance of retail company employees in Jakarta..

Keywords : *Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh Terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. (Wajdi and Perkasa 2022)

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. (Supriaddin Nofal, (2020)

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personal dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. (Perkasa and Satria 2020).

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Retail di Jakarta yang bergerak di bidang perniagaan seperti yang menyediakan keperluan rumah tangga sehari-hari antara lain bahan makanan, kebersihan, makanan, minuman, dll. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan tingkat penjualan. Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu lingkungan, motivasi dan kepuasan kerja. adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan Perusahaan Retail Jakarta.

Tabel. 1 Skala Kinerja Karyawan

NO	ASPEK PENILAIAN	RANTING	TARGET SKALA
1	Seberapa sering karyawan memenuhi target waktu? (dead line)	4	5
2	Karyawan bekerja secara efisien dalam tim	4	5
3	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya mereka dipusahaan	4	5
4	Karyawan bersemangat untuk memberikan solusi kreatif	4	5
5	Karyawan secara efisien melatih pekerja magang dan karyawan baru	4	5
6	Karyawan antusias di tempat kerja	4	5

Keterangan :

Ranting 1: sangat Keterangan tidak memuaskan

Ranting 2: perlu di tingkatkan

Ranting 3: karyawan memenuhi harapan dasar/ Rata-rata

Ranting 4: karyawan melebihi harapan

Ranting 5: kinerja karyawan selalu luar biasa (seluruh karyawan setiap bulannya)

Sumber: Data di olah Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seberapa sering karyawan memenuhi target waktu sangat tidak memuaskan karena dalam hal kualitas kerja, karyawan sering kali tidak sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan atau bermalasan contohnya

dalam mengisi barang setiap produk sehingga barang yang di gudang numpuk dan tidak terjual. Tidak on-time tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diselesaikan. Aspek yang kedua karyawan bekerja secara efisien dalam tim berdasarkan data diatas sangat tidak memuaskan karena di dalam perusahaan tersebut tidak ada kerja sama tim karna sesama karyawan kurangnya kepercayaan anggota tim,tidak mau terbuka tidak bersedia menampilkan sisi rentang kesesama tim,dan juga penyebab karyawan tidak bekerja secara efisien dalam tim karna didalam perusahaan ritel tersebut tidak adanya training kerja,sehingga karyawan tidak mengenal kerjasama tim.

Berdasarkan Aspek yang ketiga karyawan tidak memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan,maka perlu ditingkatkan karna atasan kurang memperhatikan kinerja karyawan dan tidak memberikan arahan atau motivasi untuk anggota tim sehingga karyawan yang kinerjanya buruk akan menjadi buruk dan karyawan yang kinerjanya bagus akan menjadi buruk karna tidak adanya penilain kinerja dan motivasi dari pemimpin maupun sesama tim.aspek berikutnya karyawan bersemangat untuk memberikan solusi kreatif sangat tidak memuaskan karna di perusahaan ritel tidak pernah diadakan meeting antar atasan dan karyawan. Karyawan secara efisien melatih pekerja magang dan karyawan baru, perlu di tingkatkan karna di perusahaan ritel kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan,dan timbulnya rasa tidak puas karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya. Aspek yang terakhir Karyawan antusias di tempat kerja perlu di tingkatkan contoh merasa bosan,kebosanan terhadap pekerjaan berada di posisi yang sama disetiap tahun,sehingga jenjang karir tidak ada,tidak ada penghargaan atau reward terhadap karyawan sehingga karyawan tidak menunjukkan hasil yang baik.

TINJUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja berasal dari *performance atau actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Lawu, Shinta, and Frimayasa 2019). Kinerja bisa didefinisikan menjadi hasil kerja yang berkualitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya vita Rinika dan Triana Ananda Rustam (2021), menurut Suryadi (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi untuk berprestasi yang diwujudkan dengan kemampuan yang perlu melakukan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kinerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapatkan apa dan bagaimana melakukannya). Menurut Rosario Narwanda, (2021) Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut (Frimayasa and Lawu 2020).

Lingkungan Kerja

Menurut Nofal Supriaddin (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi lingkungan

kerja secara fisik dapat berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja” Jeni Andriani, Lili Sularmi dan Ninik Anggraini (2021).

Motivasi Kerja

Menurut Anas Nuruzzaman, Layla Chilyatul Baroroh, Rizki Mia Audina (2021) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Menurut Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2021) terdapat dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan seseorang melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

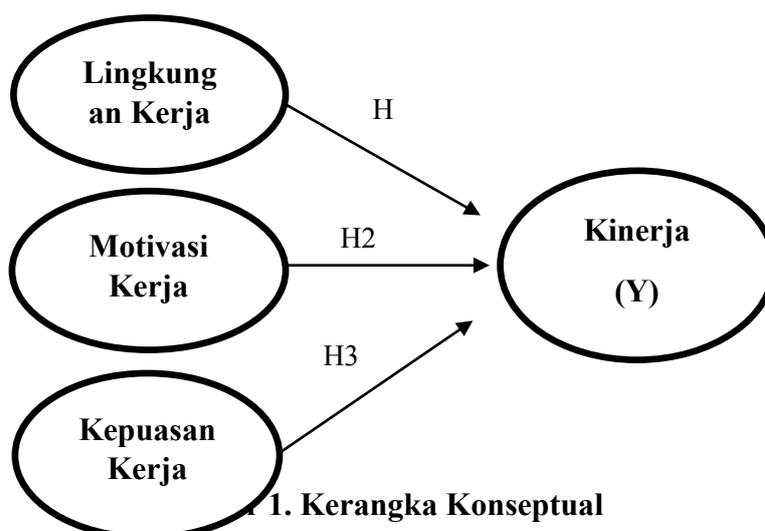
Menurut Rahmat Hidayat (2021) mengatakan bahwa sebenarnya motivasi itu adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Vita Rinika dan Triana Ananda Rustam (2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah tanggapan emosional berbentuk perasaan senang, saat aspek penyelia, rekan kerja, promosi, gaji, pekerjaan yang diinginkan karyawan sesuai dengan hasil yang didapatkannya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap seorang karyawan pada pekerjaan yang dimilikinya, Menurut Suryadi dan Karyono (2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Lalu menurut Rosario Narwadan (2021) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis sebelumnya maka kerangka berpikir yang menghubungkan variable dalam melakukan penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), “ Penelitian asosiasif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pegraruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu”. Penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Retail Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner instrumen pengumpulan data.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data Sedangkan menurut Sugiyono, Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan ritel jakarta yang berjumlah sebanyak 60 orang.

Uji Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS *Statistics*. Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai r tabel nilai dalam penelitian ini dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $60-2 = 58$ nilai r tabel 0,254. Dalam penelitian uji validitas dilakukan sebanyak 60 responden.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
LK.1	0,485	0,254	Valid
LK.2	0,419	0,254	Valid
LK.3	0,393	0,254	Valid
LK.4	0,551	0,254	Valid
LK.5	0,635	0,254	Valid
LK.6	0,536	0,254	Valid
LK.7	0,370	0,254	Valid
LK.8	0,661	0,254	Valid
LK.9	0,648	0,254	Valid
LK.10	0,570	0,254	Valid

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil validitas terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang digunakan untuk kuesioner penelitian valid karena nilai *Pearson Correlation* atau r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
MK.1	0,494	0,254	Valid
MK.2	0,397	0,254	Valid
MK.3	0,504	0,254	Valid
MK.4	0,605	0,254	Valid
MK.5	0,281	0,254	Valid
MK.6	0,479	0,254	Valid
MK.7	0,724	0,254	Valid
MK.8	0,667	0,254	Valid
MK.9	0,490	0,254	Valid
MK.10	0,616	0,254	Valid

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil validitas terhadap pernyataan variabel Motivasi Kerja yang digunakan untuk kuesioner penelitian valid karena nilai *Pearson Correlation* atau r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
KK.1	0,527	0,254	Valid
KK.2	0,445	0,254	Valid
KK.3	0,648	0,254	Valid
KK.4	0,629	0,254	Valid
KK.5	0,612	0,254	Valid
KK.6	0,696	0,254	Valid
KK.7	0,580	0,254	Valid
KK.8	0,582	0,254	Valid
KK.9	0,662	0,254	Valid
KK.10	0,593	0,254	Valid

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Pada table 4 menunjukkan bahwa hasil validitas terhadap pernyataan variabel Kepuasan Kerja yang digunakan untuk kuesioner penelitian valid karena nilai *Pearson Correlation* atau r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
KP.1	0,687	0,254	Valid
KP.2	0,632	0,254	Valid
KP.3	0,545	0,254	Valid
KP.4	0,629	0,254	Valid
KP.5	0,763	0,254	Valid
KP.6	0,570	0,254	Valid
KP.7	0,746	0,254	Valid
KP.8	0,717	0,254	Valid
KP.9	0,354	0,254	Valid
KP.10	0,523	0,254	Valid

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil validitas terhadap pernyataan variabel Kinerja Pegawai yang digunakan untuk kuesioner penelitian valid karena nilai *Pearson Correlation* atau *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel yaitu 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel untuk menguji menggunakan SPSS 26 berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Pengujian	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,836	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,833	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,877	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,885	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian pernyataan kuesioner dengan menggunakan data 60 responden dinyatakan reliabel dengan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88618312
	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,091
	Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 Jika dilihat hasil diatas, bisa dilihat nilai signifikansi dari uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnow* yaitu 0,200 lebih dari 0,05 yang berarti Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki data berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Tabel 8. Hasil uji Multikolinieritas

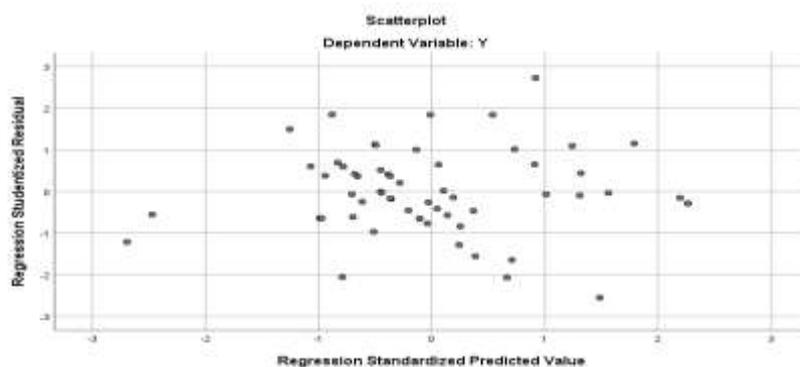
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	,457	2,186
X2	,507	1,974
X3	,334	2,994

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,467, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,507 dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,334 memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10. Sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2,186, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,974 dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 2,994 memiliki nilai VIF dibawah 10. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan gambar 2 pada scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka (0) nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, jika ada pola tertentu seperti titik -titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat digunakan untuk menguji suatu kebenaran pada pertanyaan yang secara statistik dan menghasilkan kesimpulan yang bisa diterima atau ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-,228	3,503
X1	,268	,119
X2	,295	,082
X3	,444	,107

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Berdasarkan table 9 diatas, dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Tabel 10. Hasil Uji *R-square* (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,763	1,93605

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 10 diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775 yang berarti kontribusi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 77,5%. Sedangkan 22,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722,496	3	240,832	64,251	,000 ^b
	Residual	209,904	56	3,748		
	Total	932,400	59			

a. Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai *probabilitas sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji *t-statistic* Coefficients^a

Model	t	Sig.
X1	2,250	,028
X2	3,583	,001
X3	4,163	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan menggunakan aplikasi SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas, hasil uji *t-statistic* menunjukkan bahwa : a. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,25 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Kesimpulannya, variabel Lingkungan Kerja (X1) secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). b. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,58 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Kesimpulannya, variabel Motivasi Kerja (X2) secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), c. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,16 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Kesimpulannya,

variabel Kepuasan Kerja (X3) secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,268, nilai t-hitung sebesar 2,25 > t-tabel sebesar 2,00 serta nilai sig. sebesar 0,02 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021), Putra (2020) serta Putra, Hadis dan Hairudinor (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,295, nilai t-hitung sebesar 3,58 > t-tabel sebesar 2,00 serta nilai sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komariah *et al.* (2022), Endra (2021) serta Lestari dan Ritonga (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,444, nilai t-hitung sebesar 4,16 > t-tabel sebesar 2,00 serta nilai sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinika dan Rustam (2021), Suryadi dan Karyono (2022) serta Narwadan (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini: 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin meningkatnya Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai yang bekerja di Perusahaan Lian_Mart Retail Jakarta, 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin meningkatnya Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai yang bekerja di Perusahaan Lian_Mart Retail Jakarta, 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin meningkatnya Kepuasan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai yang bekerja di Perusahaan Lian_Mart Retail Jakarta.

SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Perusahaan Lian_Mart Retail Jakarta berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang dicapai oleh para pegawai. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan langkah perbaikan dalam program peningkatan kinerja pegawai sebagai komponen penting guna mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai.

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel independen lainnya, sebab dalam penelitian ini mendapatkan hasil kontribusi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja hanya sebesar 77,5%. Sedangkan 22,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Memperbanyak referensi penelitian seperti buku-buku, jurnal-jurnal dan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang ingin diteliti. Dalam pengambilan variabel penelitian disesuaikan dengan kondisi dan situasi objek yang ingin diteliti.

Referensi

- Frimayasa, Agtovia, and Suparman Hi Lawu. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag." *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 9(1).
- Lawu, Suparman Hi, Marlina Rahmi Shinta, and Agtovia Frimayasa. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur." *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 3(2): 11–20.
- Perkasa, Didin Hikmah, and Budi Satria. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot." *Jurnal Kajian Ilmiah* 20(3): 225–30.
- Supriaddin Nofal. 2020. "Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management." *Jurnal Mirai Managemnt* 4(2): 122–36.
- Wajdi, Farid, and Didin Hikmah Perkasa. 2022. "Pengaruh Gaji Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDIT Al-Muddatsiriyah." 8(4): 3950–63.
- Perkasa, Didin Hikmah, and Budi Satria. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot." *Jurnal Kajian Ilmiah* 20(3): 225–30.
- Supriaddin Nofal. 2020. "Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management." *Jurnal Mirai Managemnt* 4(2): 122–36.
- Wajdi, Farid, and Didin Hikmah Perkasa. 2022. "Pengaruh Gaji Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDIT Al-Muddatsiriyah." 8(4): 3950–63.
- Aditya, T., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3, 1–16. <http://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>
- Jufrizen, J., & 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.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Employee Performance at PT . Sinarmas Medan.* 2(1). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap

- Kinerja (Jmbi Unsrat) Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(2), 346–368.
- Supriaddin Nofal. (2020). Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>