PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Disusun Oleh:

IIS NUR HIDAYATI
NPM: 20200078

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS SLAMET RIYADI
SURAKARTA
2025

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iis Nur Hidayati

NPM : 20200078

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

"PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA"

Merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat skripsi orang lain. Bila kemudian hari skripsi saya ini terbukti hasil plagiat, maka Rektor Universitas Slamet Riyadi berhak membatalkan gelar Sarjana Manajemen yang telah saya terima. Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, Maret 2025

Mahasiswa yang membuat,

Iis Nur Hidayati

NPM: 20200078

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA

Iis Nur Hidayati
20200078
iisnur1099@gmail.com

Fenomena penelitian ini, belum optimalnya kinerja karyawan di Kospin Jasa Cabang Skurakarta, ditandai menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2024 dibanding tahun sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan jumlah 71 orang. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* (0,002) < 0,05, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Kepuasan kerja berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* (0,000) < 0,05, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* (0,021) < 0,05, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KOSPIN JASA SURAKARTA BRANCH

Iis Nur Hidayati
20200078
iisnur1099@gmail.com

The phenomenon of this study, the suboptimal performance of employees at Kospin Jasa Surakarta Branch, is marked by a decrease in the results of employee performance assessments in 2024 compared to the previous year. The purpose of this study is to analyze the significance of the influence of motivation on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, to analyze the significance of the influence of job satisfaction on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, to analyze the significance of the influence of the work environment on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch.

The population of this study was all employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, with a total of 71 people. This study used saturated sampling, namely taking all members of the population as samples. The data collection technique used a questionnaire assessed on a 5-point Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

The results of the analysis show that (1) Motivation has a significant effect on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, indicated by the p value (0.002) <0.05, thus hypothesis 1 is proven. (2) Job satisfaction has a significant effect on employee performance at Kospin Jasa Surakarta Branch, indicated by p value (0.000) < 0.05, thus hypothesis 2 is proven. (3) Work environment has a significant effect on employee performance at Kospin Jasa Surakarta Branch, indicated by p value (0.021) < 0.05, thus hypothesis 3 is proven.

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

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA

Surakarta, Maret 2025

Disetujui dan diterima baik oleh:

Pembimbing

(Dr. Sutarno, SE., M.Si.)

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA

Telah disetujui dan diterima baik oleh tim penguji

Surakarta, 15 Maret 2025

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Adcharina Pratiwi, SE., M.Si. (.....)
   Ketua
2. Dr. Sutarno, SE., M.Si. (.....)
   Anggota
3. Putri Oktovita Sari, SE., MBA. (.....)
   Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Dr. Marjam Desma Rahadhini, SE., M.Si.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Ketika kamu ikhlas menerima semua kekecewaan hidup, maka Allah akan membayar tuntas kekecewaan dengan beribu-ribu kebaikan.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Hanya kepada Allah aku mengadukan kesusahan dan kesedihanku.”

(QS. Yusuf : 86)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

1. Bapak, Ibu, Kakak dan Adik tercinta
2. Saudara- saudara tersayang
3. Teman seperjuangan
4. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah–Nya kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA". Maksud dan tujuan peneliti dalam menyusun skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan kurikulum dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari beberapa pihak skripsi ini tidak mungkin terselesaikan, maka peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutoyo, M.Pd. selaku Rektor Universitas Slamet Riyadi Surakarta
2. Dr. Marjam Desma Rahadhini, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
3. Dr. Sutarno, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
4. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku tercinta atas segala kasih sayang, doa, semangat, motivasi, serta dukungan yang senantiasa mengalir tanpa henti.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi yang telah memberikan petunjuk hingga selesainya penulisan skripsi.

6. Bapak Agung Hermawan selaku Pimpinan Kospin Cabang Surakarta yang telah memberikan izin penelitian dan segenap karyawan yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data penelitian.
7. Teman–teman terdekat saya yang telah mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa mempunyai banyak kekurangan serta keterbatasan dalam proses penyusunan skripsi. Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan sebagai bahan evaluasi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkan.

Surakarta, Maret 2025

Penulis

Iis Nur Hidayati

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL ……..		i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....		ii
ABSTRAK		iii
ABSTRACT		iv
HALAMAN PERSETUJUAN		v
HALAMAN PENGESAHAN		vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN …….		vii
KATA PENGANTAR …….		viii
DAFTAR ISI.....		x
DAFTAR TABEL.....		xiv
DAFTAR GAMBAR.....		xv
DAFTAR LAMPIRAN		xvi
BAB I.	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah.....	1
	B. Perumusan Masalah	8
	C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II	LANDASAN TEORI	10
	A. Tinjauan Pustaka	10
	1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
	2. Kinerja Karyawan	13
	3. Motivasi	24

4. Kepuasan Kerja 30
5. Lingkungan Kerja 33
B. Penelitian Terdahulu 37
C. Kerangka Pemikiran 49
D. Hipotesis 50
BAB III METODE PENELITIAN 53
A. Ruang Lingkup Penelitian 53
B. Jenis dan Sumber Data 53
C. Populasi, Sampel dan Sampling 54
D. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan 54
E. Teknik Pengumpulan Data 57
F. Uji Instrumen Penelitian 58
G. Uji Asumsi Klasik 59
H. Teknik Analisis Data 60
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 65
A. Gambaran Umum Kospin Jasa Cabang Surakarta 65
B. Uji Instrumen Penelitian 70
C. Uji Asumsi Klasik 74
D. Hasil Analisis Data 77
1. Analisis Deskriptif 77
2. Analisis Induktif 86
E. Pembahasan 92

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN DAN SARAN 95

A. Kesimpulan 95

B. Keterbatasan 95

C. Saran 96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL		HALAMAN
I	HASIL EVALUASI KINERJA KARYAWAN TAHUN 2022 – 2024	3
II	PENELITIAN TERDAHULU	38
III	INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN	56
IV	INTERVAL NILAI RATA-RATA	62
V	UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X1)	71
VI	UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA .....(X2)	71
VII	UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)	72
VIII	UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)	72
IX	HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN	73
X	UJI MULTIKOLINEARITAS	74
XI	UJI HETEROSKEDASTISITAS	76
XII	UJI NORMALITAS	77
XIII	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN	78
XIV	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN	78
XV	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT USIA	78
XVI	DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT LAMA BEKERJA	80
XVI	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI(X1)	81

XVII	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)	82
XVIII	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)	84
XIX	ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)	85
XX	HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	87
XXI	HASIL UJI t	89
XXII	HASIL UJI F	91
XXIII	UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)	92

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR HALAMAN

1 KERANGKA PEMIKIRAN 49

2 STRUKTUR ORGANISASI KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA 69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 HASIL OLAH DATA

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian yang semakin berkembang dengan pesat menyebabkan adanya persaingan yang ketat di dalam dunia usaha. Situasi ini mengakibatkan banyak koperasi tidak mempunyai banyak pilihan selain meningkatkan profesonalisme pelayanan dan fasilitas kantor dalam daya saing yang sehat, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang kompetitif. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia didalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai sasaran organisasi, oleh karenanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penting bagi semua manajer, agar manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti mempekerjakan orang yang salah, mempunyai orang-orang yang bekerja tidak optimal, pemberian gaji karyawan yang tidak adil (Dessler (2020:3)

Menurut Dessler (2020:4) "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengoperasikan karyawan, mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan". Perusahaan di tengah perubahan lingkungan, harus memiliki daya saing melalui pengelolaan SDM yang

efektif yang akan menghasilkan manfaat positif pada kinerja, produktivitas dan profitabilitas. Peningkatan kinerja SDM menjadi tugas penting manajer, karena keberadaan SDM sebagai pusat laba harus bisa dikelola dan dikendalikan dengan sebaik-baiknya. Manajer lini harus mampu mengelola SDM dan mengkoordinasi setiap bagian/departemen yang akan menghasilkan keuntungan strategis bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dalam pengelolaan (manajemen) SDM perlu melibatkan beberapa fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian (Dessler, 2020:5).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi (Dessler, 2020:4). Hasibuan (2018:34) menyatakan, "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Jufrizen & Hadi (2021) "Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi". Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian ini peneliti mengambil objek di Koperasi Simpan Pinjam (Kospin) Jasa Cabang Surakarta yang beralamat di Jl. Arifin Rukan Sudirman Square No.1-2 Surakarta. Kospin Jasa Cabang Surakarta pada dasarnya

merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yang berbentuk koperasi. Menurut undang-undang no 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, oleh karenanya peningkatan kinerja karyawan amat penting diwujudkan.

Berdasarkan data Tabel I yang diperoleh dari Kospin Jasa Cabang Surakarta, diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir ini terlihat mengalami penurunan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Hal ini mengidentifikasikan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan, karena sesungguhnya perusahaan yang baik akan mengalami peningkatan kinerja di setiap tahunnya. Perbandingan hasil penilaian kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta tahun 2022 – 2024 disajikan seperti tabel berikut.

TABEL I

HASIL EVALUASI KINERJA KARYAWAN
TAHUN 2022 – 2024

Tahun	Rata-rata Nilai Kinerja	Predikat
2022	80	Baik
2023	78	Baik
2024	75	Cukup

Sumber: Kospin Jasa Cabang Surakarta, 2025

Berdasarkan Tabel I, evaluasi kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta selama tahun 2022-2024 masih perlu dimaksimalkan, karena tahun

2024 kualitas kinerja karyawan cenderung menurun dengan predikat Cukup dimana sebelumnya ditahun 2022 dan 2023 mencapai predikat Baik.

Fenomena belum optimalnya kinerja karyawan didukung hasil observasi peneliti melalui wawancara dengan Pimpinan Kospin Jasa Cabang Surakarta sebagai berikut :

> Kinerja karyawan tahun 2024 memang masih perlu ditingkatkan. Apabila dilihat dari motivasi dalam bekerja belum semua karyawan menunjukkan motivasi yang tinggi, hal ini nampak dari rendahnya keinginan karyawan untuk mengembangkan teknologi informasi seperti pengembangan sistem Kospin Jasa meskipun sebelumnya karyawan sudah memperoleh pelatihan. Masih banyak karyawan yang tidak konsisten menjalankan tugasnya seperti bekerja selayaknya, penyelesaian pelaporan yang terlambat, tingginya jumlah karyawan yang terlambat kekantor maupun pulang cepat. Kurangnya motivasi dalam bekerja tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Hasil observasi peneliti di Kospin Jasa Cabang Surakarta, 2025).

Peneliti juga melakukan *cross check* melalui wawancara dengan karyawan, untuk menggali informasi lebih dalam mengenai penyebab menurunnya kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut.

> Karyawan merasa kurang puas dalam melaksanakan pekerjaan, karena supervisor kurang memberikan arahan pada saat karyawan mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Karyawan merasa kurang memperoleh pengakuan dan penghargaan, serta tidak ada kesempatan berkembang.
>
> Karyawan merasa lingkungan tempat bekerja kurang kondusif, supervisor dan rekan kerja tidak menunjukkan profesional dalam bekerja seperti suka terlambat menghadiri rapat, peralatan kerja (laptop dan printer) kurang berfungsi dengan baik, suhu udara tempat kerja panas karena AC kurang dingin, sering terjadi konfilk antar rekan kerja, dan tidak seimbangnya beban kerja dengan jam kerja yang ditetapkan (Hasil observasi peneliti di Kospin Jasa Cabang Surakarta, 2025).

Berdasarkan hasil observasi, teridentifikasi bahwa faktor penyebab belum optimalnya kinerja karyawan di Kospin Jasa cabang Surakarta diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Upaya peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan agar dapat memberikan umpan balik bagi pimpinan

maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku kerja selama ini.

Motivasi memiliki memegang peran penting dalam pencapaian kinerja unggul. Menurut Robbins dan Judge (2018:222) pengertian "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan". Menurut Mangkunegara (2016:67) "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi". Kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga motivasi yang tinggi merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja unggul.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021); Kumar et al., (2021); Efhendy et al.,(2021); Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang semakin positif untuk mencapai tujuannya, sehingga mendukung peningkatan kinerja mereka. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dan Hidayat (2021) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu

dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan dalam bekerja yang tergantung pada perlakuan baik atau buruk dari perusahaan. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan melakukan pekerjaan secara bertanggung jawab dengan hasil yang optimal, sebaliknya, apabila pegawai mendapat kepuasan kerja yang rendah, hasil kerjanya pun juga akan buruk dan kurang maksimal. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Menurut Fattah (2017:68) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara menurut Handoko (2015:193) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Hasil penelitian Widayati et al., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla (2022), Sutoro et al., (2020), Handoko (2020), Rinny et al., (2022), Darmawan dan Lamidi (2024). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Basri & Rauf (2021), Azhari et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan

adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

Menurut Nitisemito dan Burhan (2018:66) lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan mendorong peningkatan kinerja. Sedarmayanti, (2018: 26) menyatakan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu dan kondisi yang ada di tempat kerja, dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hasil penelitian Prasetyo (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hustia (2020), Sinambela & Lestari (2021), Capinera (2021), Vinnasti dan Lamidi (2024). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Warongan et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan, maka perlu dilakukan peneliti mengenai "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk:

   a. Untuk menganalisis signifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.
   b. Untuk menganalisis signifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.
   c. Untuk menganalisis signifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai teori motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja, serta dapat digunakan sebagai referensi dan kajian pustaka bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

Bagi pimpinan Kospin Jasa Cabang Surakarta hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti, sebagai sarana dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan serta menambah pengetahuan secara rinci mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018:10). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2019: 6).

Pendapat lain tentang pengertian manajemen sumber daya manusia diungkapkan Safuan dan Ismartaya (2019:2) adalah pendekatan yang strategis, terintegrasi dan berhubungan terhadap pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus kepada mendapatkan karyawan namun lebih ke arah bagaimana memperlakukan karyawan yang telah ada untuk dikembangkan dan dipikirkan kesejahteraannya agar mereka dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya manusia yang merasa puas bagi dirinya sendiri, bagi perusahaan, maupun bagi masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:21) adalah :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan,dan masyarakat.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peratuaran perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

10) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan kondisi perusahaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Priansa, 2018:79).

Kinerja *(performance)* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi (Hasibuan, 2018:89). Kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2015:47). Menurut Umala (2017:147) "Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas". Menurut Mangkunegara (2016:67) "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

> Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor tersebut adalah (1) faktor internal pegawai yaitu kompetensi, pengetahuan, bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja. (2) Faktor lingkungan internal organisasi yaitu budaya kerja, kompensasi, penggunaan teknologi dan iklim kerja organisasi. (3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan yang terjadi di luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai, misalnya krisis ekonomi (Wirawan, 2020:6).

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sinambela (2018: 484) kinerja dipengaruhi oleh :

1) Faktor Kemampuan

Kinerja sama dengan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh karena itu

seseorang perlu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan oleh bidang tugasnya dan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi komponen penting yang turut berperan dalam meningkatkan kinerja, motivasi terbentuk dari sebuah sikap (*attitude*) seorang dalam menghadapi situasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dharma (2020: 32) faktor yang dapat memengaruhi kinerja di antaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana disiplin kerja merupakan kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:67) dapat dipengaruhi faktor kemampuan dan motivasi. Kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga prestasi kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan saja tetapi harus didukung dengan adanya motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rencana kerja

Merupakan rancangan perkerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu perkerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesai kan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memilki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaanya pun tidak atau

kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasikan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaanya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan

membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi

kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka Merupang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaanya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10) Lingkungan Kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa nangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan keputuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk

melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Sabuhari et al., (2020) ada enam, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga,uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan dan disepakati oleh bersama. Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan bidang keahliannya.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

"Motivasi kerja adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja" (Mangkunegara, 2019: 94).

> Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong atau menggerakan kegairahan kerja agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2018: 219).

Menurut Robbins dan Judge (2018:222) "Pengertian motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan". Menurut Suwatno dan Priansa (2019: 175) "Motivasi intrinsik adalah motif dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu". Menurut Rivai dan Sagala (2018: 837) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

> Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya dkk, 2020: 153).

b. Teori Motivasi

Teori motivasi yang akan digunakan dalam penelitian ini berlandaskan pada Teori *Herzberg* (*Two Factors Theory*). Teori *Herzberg* alah satu teori motivasi memusatkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan perilaku tertentu (Hasibuan, 2018: 152). Menurut Siagian (2018: 107) teori *Herzberg* dapat diterjemahkan bahwa karyawan dibagi menjadi dua golongan besar: (1) ada karyawan yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu adanya daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, dan (2) karyawan yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama bersumber dari organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Siagian (2018:107) faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi disebut Motivasi Intrinsik (Motivator) terdiri dari keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor-faktor dari luar diri karyawan disebut Motivasi Ekstrinsik (faktor *Hygiene*/Pemeliharaan) antara lain adalah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Menurut pandangan dari teori *Herzberg* terdapat perbedaan motivasi antara kelompok karyawan yang terdorong secara intrinsik dan karyawan yang terdorong secara ekstrinsik yaitu (Siagian, 2018: 108) :

1) Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktivitas kerjanya dibandingkan karyawan yang terdorong secara ekstrinsik dan kepuasan yang diperoleh tidak bersifat materi.
2) Karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan organisasi dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019: 116) motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

a) Linkungan kerja yang menyenangkan
b) Kompensasi yang memadai
c) Supervisi yang baik
d) Adanya jaminan pekerjaan
e) Status dan tanggung jawab
f) Peraturan yang fleksibel.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup
b) Keinginan untuk dapat memiliki
c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
e) Keinginan untuk berkuasa.

d. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:157-158) jenis motivasi karyawan dalam bekerja dibedakan ke dalam dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik :

1) Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor pendorong kerja bersumber dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Atau motivasi intrinsik adalah sejumlah kekuatan berasal dari dalam (intrinsik) individu untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat mendatangkan perubahan perilaku kerja yang lebih baik. Indikator untuk mengukur motivasi intrinsik sebagai berikut :

a) Mencintai pekerjaan : *The Job Itself*
b) Kesadaran untuk meningkatkan prestasi : *Achievement*.
c) Kebanggaan atas pengakuan prestasi: *Recognition.*
d) Merasa bertanggungjawab atas pekerjaan: *Responsibility*.

e) Keinginan menduduki jabatan yang lebih tinggi: *Advancement.*

f) Kesadaran mengembangkan potensi diri: *The possibility of growth*.

2) Motivasi ekstrinsik adalah faktor-faktor pendorong kerja bersumber dari luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik adalah sejumlah kekuatan berasal dari luar (ekstrinsik) individu untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat mendatangkan perubahan perilaku kerja yang lebih baik. Indikator untuk mengukur motivasi intrinsik sebagai berikut:

a) Gaji.

b) Hubungan antara rekan sekerja.

c) Hubungan antara karyawan dengan atasan.

d) Kondisi kerja.

e) Kebijakan organisasi

e. Indikator Motivasi

Menurut Lusri dan Siagian (2021) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi karyawan yaitu :

1) Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan

Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan adalah salah satu indikator motivasi karyawan yang menjelaskan adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan cenderung tidak menunda-nunda waktu pengerjaan.

2) Mematuhi peraturan organisasi

Mematuhi peraturan organisasi adalah salah satu indikator motivasi karyawan yang menjelaskan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi

Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi adalah salah satu indikator motivasi karyawan yang menjelaskan karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi sehingga ada kecenderungan karyawan untuk selalu bekerja dengan lebih baik lagi

4) Keinginan mengembangkan keahlian

Keinginan mengembangkan keahlian adalah salah satu indikator motivasi karyawan yang menjelaskan keinginan karyawan untuk mengembangkan keahlian bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan semua tugas sesuai dengan bidang pekerjaan.

5) Kegigihan dalam bekerja

Kegigihan dalam bekerja adalah salah satu indikator motivasi karyawan yang menjelaskan kegigihan kayawan dalam melaksanakan semua tugas pekerjaan yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah keinginan yang secara sadar dapat menggerakkan individu untuk melakukan perbuatan atau kegiatan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja merupakan

kondisi karyawan yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku untuk melakukan aktivitas di tempat kerja. Dalam mencapai kinerja unggul diperlukan motivasi. Adanya motivasi akan mendorong sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi yang mengarahkan individu pada pencapaian prestasi. Motivasi adalah faktor-faktor pendorong kerja bersumber dari dalam dan dari luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Indikator motivasi karyawan dalam penelitian ini yaitu keinginan segera menyelesaikan pekerjaan, mematuhi peraturan organisasi, keinginan selalu bekerja lebih baik lagi, keinginan mengembangkan keahlian, dan kegigihan dalam bekerja. Pada bagian selanjutnya akan diuraikan tinjauan pustaka mengenai lingkungan kerja meliputi definisi lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dan indikator lingkungan kerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins dan Judge, 2018:50).

Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagi segi atau aspek

pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Rivai (2015:620) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja ialah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam dalam kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edison et al. (2016:216) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2019:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1) Kesempatan untuk Maju
2) Keamanan Kerja
3) Gaji
4) Perusahaan dan Manajemen

5) Pengawasan
6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
7) Kondisi Kerja
8) Aspek Sosial dalam Pekerjaan
9) Komunikasi
10) Fasilitas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) meliputi antara lain:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bisa menyangkut tempat karyawan bekerja kesehariannya, lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi karyawan. Hal ini akan berkontribusi positif pada perilaku karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan maksimal sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja (Vinnasti dan Lamidi, 2024).

Menurut Tran (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Nabawi (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (Sedarmayanti 2015:19).

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti 2015:21).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua faktor, adalah sebagai berikut:

1) Faktor lingkungan fisik

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik yaitu lingkungan sekitara dari pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yag dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a) Rencana ruang kerja, mengatur tata letak dan penataan peralatan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan.

b) Rancangan kerja, metode kerja dan peralatan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu lingkungan dan kebisingan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kenyamanan kerja karyawan.

d) Tingkat privasi visual dan suara, memberikan kebebasan privasi pada pribadi maupun kelompok karyawan untuk bekerja di suatu ruangan yang tersendiri.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis yaitu masalah yang berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

a) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang diluar batas kemampuan dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan tekanan pada setiap karyawan serta menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal.
b) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan lain.
c) Frustasi, frustasi dapat mempengaruhi upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.
d) Perubahan segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan akan mempengaruhi cara kerja seseorang, misalnya saja perubahan pada lingkungan kerja, seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi serta perubahan kepemjmpinan organisasi.
e) Konflik antar individu dan kelompok, adanya konflik atau perselisihan yang dapat menimbulkan dampak negatif yang terjadi ketika kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Eroy (2020:156) adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (pencahayaan) yang terang namun tidak menyilaukan mata.

2) Pewarnaan

Pengaturan warna yang cerah dan lembut pada ruang kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena warna akan memengaruhi keadaan jiwa para karyawan.

3) Suara atau Kebisingan

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal serta kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Sirkulasi, Temperatur atau Suhu Udara

Keadaan udara pada waku dan tempat tertentu seperti ruang kerja atau lingkungan sekitar tempat kerja.

5) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan saat bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

6) Kebersihan

Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap organisasi. Bekerja di tempat yang bersih akan menimbulkan perasaan nyaman bagi karyawannya.

7) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan yang baik antara rekan kerja satu dengan yang lain akan meningkatkan semangat kerja di mana mereka saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

8) Hubungan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas seperti sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antara atasan dengan bawahan untuk kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini disajikan seperti tabel berikut:

TABEL II

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Vinnasti dan Lamidi (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi	Variabel bebas: Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F	Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi
2.	Darmawan dan Lamidi (2024)	Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Solo Ngawi Dilokasi Ngemplak Boyolali	Variabel bebas: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F	Budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi
3.	Wahyudin, Rahwana dan Wibawa (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	(Jatnika & Siahaan, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia	Variabel bebas: Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R^2	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia.
5.	(Rinny et al., 2022)	*The Influence Of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*	Variabel bebas: *Compensation, job promotion, and job satisfaction* Variabel terikat: *Employee Performance*	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R - Uji R^2	Kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Mercubuana.
6.	(Suryawan & Salsabilla, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KWS Gresik	Variabel bebas: Kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji R - Uji R^2	Kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Warongan et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon	Variabel bebas: Lingkungan kerja dan stres kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	- Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R^2	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jordan Bakery Tomohon.
8.	(Azhari et al., 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepuasan kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear sederhana - Uji T - Uji R - Uji R^2	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Basri & Rauf, 2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Semangat kerja dan kepuasan kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	- Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R^2	Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	(Efhendy et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya	Variabel bebas: Motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					Kesehatan Kabupaten Murung Raya
11.	(Kumar et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.	Variabel bebas: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.
12.	(Shahara & Rahmawati, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalas Media Informatika Jakarta	Variabel bebas: Gaya kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear sederhana - Uji T - Uji R - Uji R^2	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andalas Media Informatika Jakarta
13.	(Widayati et al., 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R^2	Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Hidayat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja	Variabel bebas: Motivasi, Kompetensi dan Disiplin	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F	Kompetensi dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Karyawan.	Kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	- Uji R^2	terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	(Batubara, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)	Variabel bebas: Gaya kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji R^2	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT INALUM (Persero)
16.	(Handoko, 2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Stress kerja dan kepuasan kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R^2	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
17.	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *WFO* Masa Pandemi	Variabel bebas: Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F - Uji R^2	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* masa pandemic. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	(Sutoro et al., 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil	Variabel bebas: Kepemimpina, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	-Regresi linear berganda - Uji T - Uji F	Kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Vinnasti dan Lamidi (2024) menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini

menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT Jasamarga Solo-Ngawi sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Lamidi (2024) menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT Jasamarga Solo Ngawi Dilokasi Ngemplak Boyolali sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin, Rahwana dan Wibawa (2023) menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Jatnika dan Siahaan (2022) menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT Bank Central Asia

sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinny et al. (2022) menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan Universitas Mercubuana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Salsabilla (2022) menggunakan variabel independen kepuasan kerja variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT KWS, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
7. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan et al. (2022) menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT Jordan Bakery Tomohon, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

8. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari et al. (2021) menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
9. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf (2021) menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
10. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Efhendy et al. (2021) menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
11. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumar et al. (2021) menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel

dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independent kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

12. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahara dan Rahmawati (2021) menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT Andalas Media Informatika Jakarta sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
13. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al. (2021) menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
14. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menggunakan variabel independen motivasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya

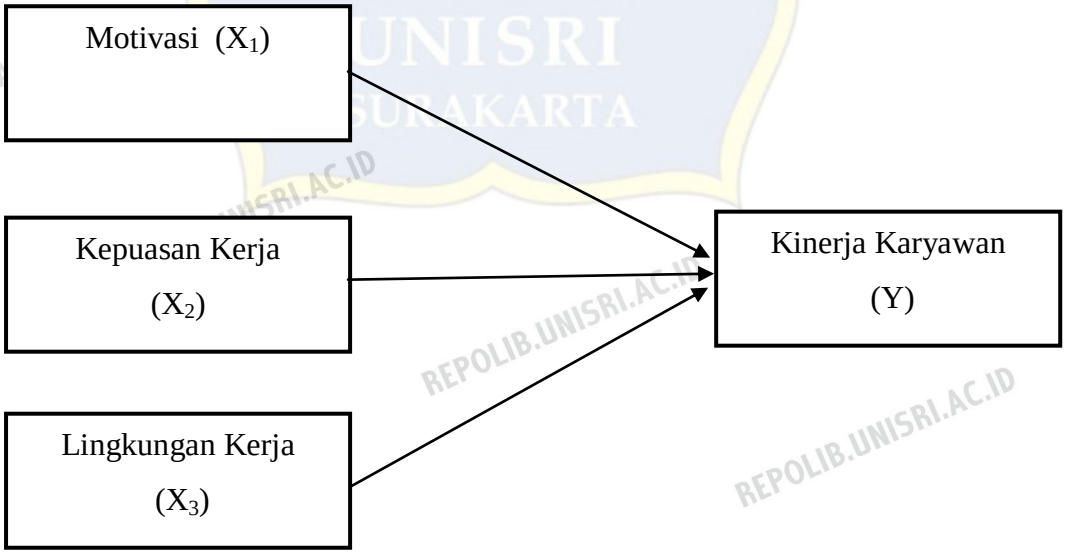
menggunakan sampel karyawan PT. Surya Yoda Indonesia Jakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

15. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT INALUM (Persero), sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
16. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2020) menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.
17. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan PT CS2 Pola Sehat Palembang, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

18. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro et al. (2020) menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel Karyawan Negeri Sipil di Kementrian Pemuda dan Olahraga, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian disajikan seperti pada gambar berikut.



GAMBAR 1

KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan:

Variabel independent/bebas : Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X3)

Variabel dependen/terikat : Kinerja Karyawan (Y)

D. Hipotesis

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

"Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan" (Robbins dan Judge, 2018: 222). Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor kemampuan juga dipengaruhi oleh motivasi (Mangkunegara, 2019: 67). Menurut teori Herzberg, motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan lebih efektif untuk mencapai produktivitas karena karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan organisasi dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi (Siagian, 2018: 164).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021); Kumar et al., (2021); Efhendy et al.,(2021); Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang semakin positif untuk mencapai tujuannya, sehingga mendukung peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya Handoko (2015:193).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh temuan yang beragam. Hasil penelitian (Widayati et al., 2021); (Suryawan & Salsabilla, 2022); (Sutoro et al., 2020); (Handoko, 2020); (Rinny et al., 2022); (Darmawan dan Lamidi, 2024) memperoleh hasil yang sama bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Basri & Rauf, 2021); (Azhari et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Nitisemito (2014:183).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2023); (Hustia, 2020); (Sinambela & Lestari, 2021); (Capinera, 2021); (Vinnasti dan Lamidi, 2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan hasil penelitian dari (Warongan et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei pada Kospin Jasa Cabang Surakarta untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kospin Jasa Cabang Surakarta dipilih menjadi objek dalam penelitian ini karena diduga masih adanya karyawan yang kurang optimal dalam kinerjanya dan dengan pertimbangan diperolehnya izin penelitian serta tersedianya data yang diinginkan guna melaksanakan penelitian.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

   Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah data variabel penelitian yang sudah dikuantitatifkan dalam bentuk skor.

2. Sumber Data

   Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para responden yang memberikan data kepada peneliti melalui jawaban kuesioner, yaitu data tanggapan responden mengenai motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta yang berjumlah 71 orang.

2. Sampel

   Menurut Arikunto (2019:109) "Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh atau biasa disebut sensus". Sugiyono (2018:111) menyatakan bahwa "Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh populasinya, yaitu semua karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan jumlah 71 karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

1. Motivasi

   Motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan lebih baik (Mangkunegara, 2019:67). Motivasi diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Lusri dan Siagian (2021) yaitu:

   a. Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan.

b. Mematuhi peraturan organisasi.

c. Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi.

d. Keinginan mengembangkan keahlian.

e. Kegigihan dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan senang atau tidaknya karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta dalam bekerja dan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Fattah, 2017:68). Indikator kepuasan kerja mengacu buku yang dikemukakan oleh Afandi (2018:82) adalah:

a. Pekerjaan yang dilakukan

b. Upah yang diterima

c. Promosi kenaikan jabatan

d. Pengawas dalam pelaksanaan kerja

e. Rekan kerja

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu dan kondisi yang ada di Kospin Jasa Cabang Surakarta dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018: 26). Indikator lingkungan kerja menurut Eroy (2020:156) adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan

b. Pewarnaan

c. Suara atau kebisingan

d. Sirkulasi temperatur atau suhu udara

e. Keamanan di tempat kerja

f. Kebersihan

g. Hubungan dengan rekan kerja

h. Hubungan dengan atasan

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:67). Indikator kinerja menurut (Sabuhari et al (2020) ada enam, yaitu:

a. Kualitas kerja

b. Kuantitas

c. Ketepatan waktu

d. Efektivitas

e. Kemandirian

f. Komitmen kerja

TABEL III

INDIKATOR VARIABEL

No.	Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
1.	Motivasi (X_1) (Lusri dan Siagian, 2021)	a. Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan.	1.
		b. Mematuhi peraturan organisasi.	2.
		c. Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi.	3.
		d. Keinginan	4.

No.	Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
		mengembangkan keahlian.	
		e. Kegigihan dalam bekerja.	5.
2.	Kepuasan Kerja (X_2) (Afandi, 2018)	a. Pekerjaan yang dilakukan	1.
		b. Upah yang diterima	2.
		c. Promosi kenaikan jabatan	3.
		d. Pengawas dalam pelaksanaan kerja	4. 5.
		e. Rekan kerja	
3.	Lingkungan Kerja (X_3) (Eroy, 2020)	a. Pencahayaan	1.
		b. Pewarnaan	2.
		c. Suara atau kebisingan	3.
		d. Sirkulasi temperatur atau suhu udara	4.
		e. Keamanan di tempat kerja	5.
		f. Kebersihan	6.
		g. Hubungan dengan rekan kerja	7.
		h. Hubungan dengan atasan	8.
4.	Kinerja Karyawan (Y) (Sabuhari et al, 2020)	a. Kualitas kerja	1.
		b. Kuantitas	2.
		c. Ketepatan waktu	3.
		d. Efektivitas	4.
		e. Kemandirian	5.
		f. Komitmen kerja	6.

Sumber: Lusri dan Siagian (2021); Afandi (2018), Eroy (2020), Sabuhari et al, (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan digunakan teknik kuesioner yaitu dengan mengajukan sejumlah pernyataan secara tertulis kepada responden untuk diisi. Bentuk instrumen adalah kuesioer tertutup, di mana responden hanya disuruh memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Seluruh instrumen dalam penelitian

ini menggunakan pernyataan positif, diukur dengan menggunakan teknik *Skala Likert* 5 (lima) poin. Adapun skor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

   Menurut Sugiyono (2018:176) "Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Rumus yang digunakan untuk menguji validtas instrumen adalah korelasi *product moment".* Kriteria pengujiannya yaitu suatu item dikatakan valid apabila p-*value* < 0,05 dan sebaliknya apabila p- *value* ≥ 0,05 maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018: 52).

2. Uji Reliabilitas

   Menurut Sugiyono (2018: 130) "Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus uji reliabilitas dapat menggunakan *Cronbach's Alpha"*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan sebaliknya penelitian dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* ≤ 0,60 (Ghozali, 2018: 42).

G. Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017:107) "Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi".

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya, apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p value* > 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p value* ≤ 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019: 115).

2. Uji Multikolinieritas

   Salah satu asumsi yang harus dipenuhi pada model regresi linier berganda yaitu antar variabel independen (bebas) tidak boleh saling berkorelasi linier, jika terjadi korelasi antar variabel bebas artinya model terjadi multikolinearitas. Mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier ganda. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Inlation Factors* (VIF) < 10, artinya model tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai

tolerance ≤ 0,1 dan nilai VIF ≥ 10, maka model terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2019: 91).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019: 105). Menurut Ghozali: (2019: 108) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas > 0,05 sebaliknya jika nilai probabilitas ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik untuk mengolah dan memproses data penelitian menjadi sebuah hasil yang valid dan dapat dengan mudah dipahami.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018: 232) analisis data deskriptif adalah "Alat yang digunakan untuk untuk menganalisa data yaitu dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan tujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Penelitian ini mendeskripsikan tentang fenomena tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kospin Jasa Cabang Surakarta. Analisis deskriptif dibagi menjadi dua yaitu:

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden merupakan kriteria yang akan diberikan kepada subyek penelitian agar informasi yang didapat sesuai dengan harapan. Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian, dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

b. Deskriptif hasil Jawaban Kuesioner

Dalam penelitian ini jawaban responden digunakan untuk mengetahui kecenderungan dari jawaban pada kuesioner yang diberikan dilihat dari variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan kemudian dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus:

Nilai rata-rata = $\frac{\sum(\textit{frekuensi x bobot})}{\sum \textit{sampel } (n)}$ (Umar, 2016:164)

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan klasifikasi kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala = 5-1/5 = 0,8

TABEL IV

INTERVAL NILAI RATA-RATA

Interval	Rata-rata
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik / sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik / rendah
2,61 – 3,40	Cukup / sedang
3,41 – 4,20	Baik / tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik / sangat tinggi

Sumber: Umar (2016:164)

2. Analisis Induktif

Analisis data induktif adalah analisis yang prosesnya berlangsung dari fakta-fakta ke teori.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengaalisis pengaruh dari variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ (Sugiyono, 2018:275)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Lingkungan kerja

e = *Error*

b. Uji t

Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji t adalah:

1) *p value* ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2) *p value* ≤ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Uji F untuk menguji ketepatan model dalam memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji F adalah:

1) *p value* ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model tidak layak dalam memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2) *p value* ≤ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kospin Jasa Cabang Surakarta

1. Sejarah Berdirnya Kospin Jasa Cabang Surakarta

Pendirian Kospin Jasa pertama kali dilakukan dan dikelola oleh para pengusaha kecil dan menengah pada tanggal 13 Desember 1970, saat itu para pengusaha yang mengalami kesulitan dan ingin mengatasinya dengan mendapatkan bantuan berupa permodalan untuk usahanya. Sesuai dengan pertemuan mengenai pendirian Kospin Jasa di rumah Alm. Bapak H.A. Djunaid yang dihadiri oleh para tokoh masyarakat keturunan China, Arab, dan pribumi menghasilkan kesepakatan, berupa terbentuknya Koperasi yang diberi nama "Jasa". Nama tersebut ditetapkan dengan harapan agar Koperasi yang didirikan mampu menyampaikan Jasa yang bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan. Kospin Jasa Batang sendiri didirikan pada 24 Desember 2005 yang diresmikan oleh ketua umum Kospin Jasa periode 2004-2008 yaitu Bapak H.A. Zaky Arslan Djunaid.

Kospin Jasa sejak berdiri hingga sekarang telah aktif mengikutsertakan semua pihak dan golongan tanpa memandang suku, ras dan agama. Hal ini semata-mata hanya untuk bersatu padu dalam hidup berdampingan untuk memecahkan masalah di bidang ekonomi secara bersama-sama dalam satu wadah koperasi, itulah sebabnya Kospin Jasa menerima gelar sebagai "Koperasi Kesatuan Bangsa".

Kospin Jasa Cabang Surakarta berlokasi di Jl. Arifin No. 1-2 Kampung Baru Kecamatan Pasar Kliwon Surakarta merupakan salah satu cabang Kospin Jasa, dimana Kantor Pusat berlokasi di Jl. Dr. Cipto No. 84 Pekalongan. Pimpinan Kospin Jasa Cabang Surakarta dipimpin oleh Agung Hermawan.

Jaringan Kospin Jasa menyebar luas di penjuru nusantara, sehingga menjadikan Kospin Jasa sebagai Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia yang paling besar, mulai dari kantor, asset, dan nasabahnya. Hingga akhir tahun 2025, Kospin Jasa memiliki 135 unit kantor cabang yang tersebar di Indonesia dengan rincian 1 unit kantor pusat, 30 unit kantor cabang, 29 unit tingkat kantor cabang pembantu, 53 unit kantor kas dan 22 unit kantor layanan syariah. Berikut adalah nama kantor cabang Kospin Jasa di Indonesia, dan menjadikan Kospin Jasa memperoleh banyak perhargaan. Keberhasilan Kospin Jasa terjadi dikarenakan komitmen yang selalu dipegang, yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Bersamaan dengan itu, pada pertengahan tahun 2017, Kospin Jasa mulai aktif meningkatkan layanan berbasis IT, mulai dari transaksi online, transfer ke seluruh bank di Indonesia, pembayaran dan pembelian pulsa prabayar dan pasca bayar. Semua layanan tersebut terangkum pada mobile jasa (M-Jasa). Kospin Jasa mendapat predikat sebagai Koperasi Persatuan bangsa, dikarenakan sejak berdiri hingga saat ini, Kospin Jasa secara aktif terus mengikutsertakan seluruh masyarakat dengan tidak memilah kelompok, golongan, ras, bangsa, dan agama antar masyarakat guna terciptanya

perkumpulan masyarakat yang mampu bersatu membangun perekonomian dengan menetas permasalahan bersama-sama dalam satu koperasi. Hingga akhir tahun 2021, jumlah anggota Kospin Jasa keseluruhan di Indonesia sebanyak 334.092 nasabah.

2. Visi dan Misi

   a. Visi

      Visi Kospin Jasa: "Menjadi Lembaga Keuangan Terdepan, Modern, Mandiri dan Tangguh".

   b. Misi

      Misi Kospin Jasa:

      1) Memenuhi kebutuhan customer dan memberikan layanan prima melalui produk berbasis teknologi.
      2) Menghasilkan manfaat dan nlai tambah terbaik kepada stakeholders
      3) Mensejajarkan dengan Lembaga keuangan lainnya
      4) Menjalin kerjasama dengan mitra usaha secara transparan dan profesional

3. Nilai-nilai Kospin Jasa

   Dalam mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan, Kospin Jasa mengembangkan nilai-nilai sebagai pedoman karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya yaitu :

   1) Jujur : Amanah dan Patuh
   2) Andal : Tangguh dan Produktif
   3) Servis Terbaik : Kepuasan Customer

4) Adaptif : Fleksibel dan Mutakhir

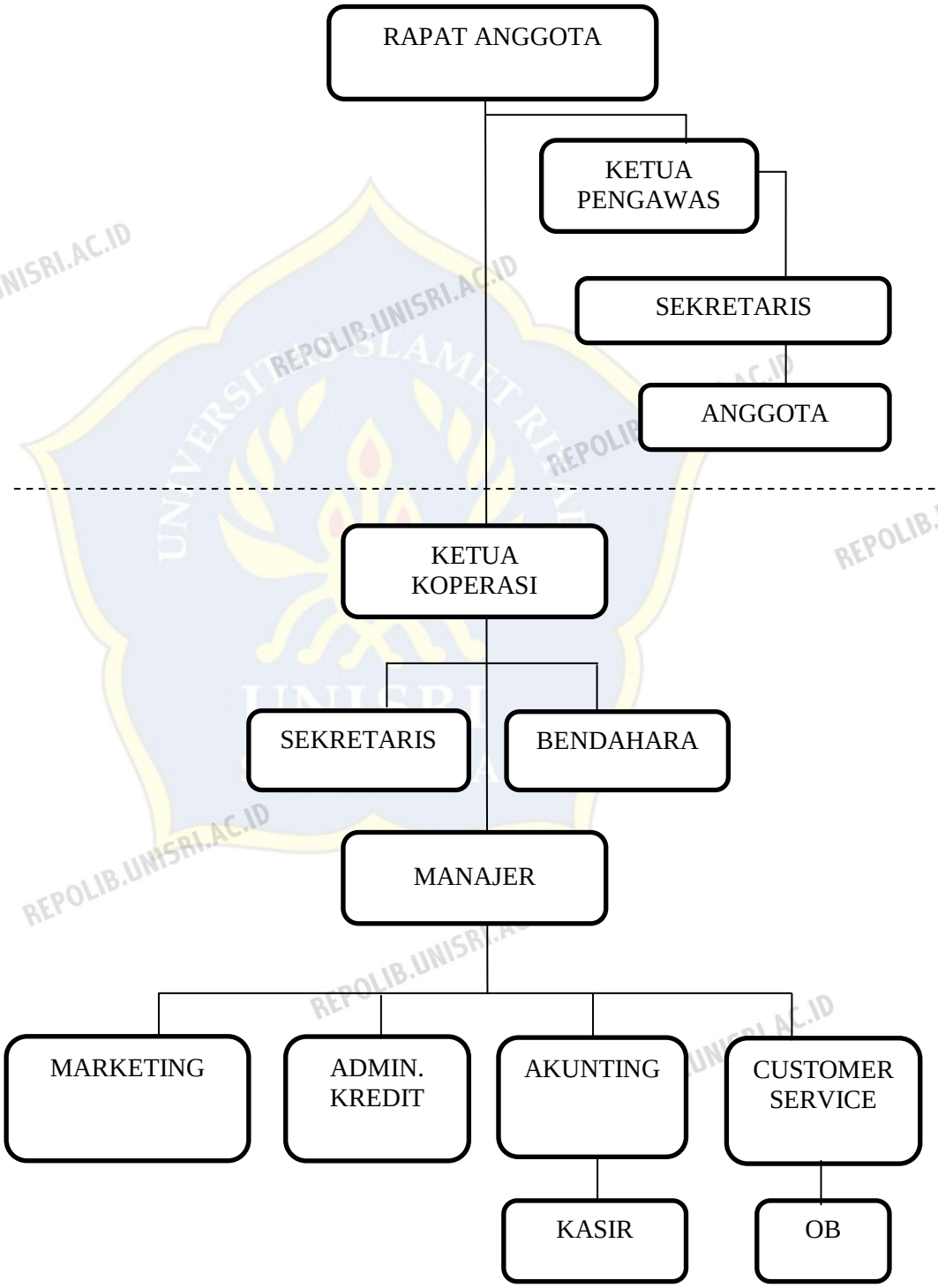
4. Manajemen Kospin Jasa Cabang Surakarta

Koperasi Simpan Pinjam Jasa sejak berdiri telah menerapkan manajerial sistem. Rapat Anggota sebagai kekuasaan tertinggi memilih pengurus dan pengawas dari anggota untuk masa jabatan 5 tahun dengan formasi ketiga etnis yang ada. Pengurus bertindak sebagai *policy maker* dan pengawas operasional serta hal-hal yang berhubungan dengan segi organisasi koperasi. Dalam aktifitasnya beberapa pengurus ditunjuk sebagai supervisi sesuai dengan sistem operasional yang ada.

Operasional sehari-hari dikuasakan kepada Kepala Divisi, yang terdiri dari: Kepala Divisi Dana, Kepala Divisi Operasional, Kepala Divisi Pinjaman, Kepala Divisi Pengawasan & Kepatuhan, Kepala Divisi Sistem & Teknologi dan Kepala Divisi Treasury dan Bisnis dengan dibantu oleh Kepala Bagian Kantor Pusat dan Pimpinan Cabang beserta staf.

Manajemen setiap bulan mengadakan rapat pleno untuk mengevaluasi kerja bulan sebelumnya dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang akan ditempuh pada bulan mendatang. Sistem pengawasan intern dilakukan oleh Divisi Pengawasan yang dibantu oleh beberapa inspektur bidang, sedangkan di tingkat kantor cabang dibentuk Internal Control Unit (ICU).

5. Struktur Organisasi Kospin Jasa Cabang Surakarta



GAMBAR 2

STRUKTUR ORGANISASI KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA

6. Produk dan Layanan Kospin Jasa

   a. Produk Simpanan

      Produk simpanan pada Kospin Jasa antara lain Tabungan Qurban, Tabungan Pundi Arta Jasa, Simpanan Prima, Simpanan Umrah dan Simpanan Hari Raya.

   b. Produk Pinjaman

      Produk pinjaman pada Kospin Jasa antara lain Pembiayaan Umrah, Pembiayaan Haji, Investa Griya, Pembiayaan KUR, Pembiayaan Sepeda Motor dan Pembiayaan MEKAR.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

   Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrumen (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation.* Kriteria kuesioner dikatakan valid bila *ρ-value* (probabilitas value/signifikansi) < 0,05.

   a. Uji Validitas Variabel Motivasi

      Hasil uji validitas untuk variabel motivasi disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL V

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X1)

Item Kuesioner	ρ-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	α = 0,05	Valid
X1.2	0,000	α = 0,05	Valid
X1.3	0,000	α = 0,05	Valid
X1.4	0,000	α = 0,05	Valid
X1.5	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel V diatas menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi valid.

b. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL VI

UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

Item Kuesioner	ρ-value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	α = 0,05	Valid
X2.2	0,000	α = 0,05	Valid
X2.3	0,000	α = 0,05	Valid
X2.4	0,000	α = 0,05	Valid
X2.5	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel VI diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel kepuasan kerja valid.

c. Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL VII

UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

Item Kuesioner	ρ-value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	α = 0,05	Valid
X3.2	0,000	α = 0,05	Valid
X3.3	0,000	α = 0,05	Valid
X3.4	0,000	α = 0,05	Valid
X3.5	0,000	α = 0,05	Valid
X3.6	0,000	α = 0,05	Valid
X3.7	0,000	α = 0,05	Valid
X3.8	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel VII diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan disajikan seperti pada tabel berikut.

TABEL VIII

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Item Kuesioner	ρ-value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	α = 0,05	Valid
Y.2	0,000	α = 0,05	Valid
Y.3	0,000	α = 0,05	Valid

Item Kuesioner	ρ-value	Kriteria	Keterangan
Y.4	0,000	α = 0,05	Valid
Y.5	0,000	α = 0,05	Valid
Y.6	0,000	α = 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel VIII diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (*ρ-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dinyatakan handal (*reliable*) apabila nilai cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen untuk variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) disajikan seperti pada tabel Ix berikut.

TABEL IX

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Variabel	*Cronbach* Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,914	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,910	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,960	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan, instrumen untuk variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang. Teknik pengujian dengan melakukan regresi yaitu mengestimasi variabel Y (variabel dependen) berdasarkan variabel X (variabel independen).

1. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi pada model regresi linier berganda yaitu antar variabel independen (bebas) tidak boleh saling berkorelasi linier, jika terjadi korelasi antar variabel bebas artinya model terjadi multikolinearitas. Mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier ganda. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Inlation Factors* (VIF) < 10, artinya model tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* ≤ 0,1 dan nilai VIF ≥ 10, maka model terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2019:91).

TABEL X

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,735	1,360
	Kepuasan kerja	0,888	1,126
	Lingkungan kerja	0,687	1,456

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (Motivasi) = 0,735, X2 (Kepuasan kerja) = 0,888, dan X3 (Lingkungan kerja) = 0,687 27> 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Motivasi) = 1,360, X2 (Kepuasan kerja) = 1,126, dan X3 (Lingkungan kerja) = 1,456 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019:105). Menurut Ghozali (2019: 108) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*, yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas > 0,05 sebaliknya jika nilai probabilitas ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

TABEL XI

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,390	1,464		,949	0,346
	Motivasi	-0,091	0,062	-0,205	-1,475	0,145
	Kepuasan kerja	0,012	0,066	0,023	0,183	0,855
	Lingkungan kerja	0,058	0,037	0,226	1,571	0,121
a. Dependent Variabel: ABSRES_1						

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan p-value (signifikasi) dari variabel variabel X1 (Motivasi) = 0,145, X2 (Kepuasan kerja) = 0,855 dan X3 (Lingkungan kerja) = 0,121 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya, apabila *p-value* > 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p-value* ≤ 0,05 maka variabel pengganggu atau *residual* tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019:115).

TABEL XII

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,28797021
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,091
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,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: Data primer diolah, 2025

Besarnya p-value (signifikansi) Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

   a. Deskriptif Karakteristik Responden

      Deskriptif karakteristik responden merupakan kriteria yang akan diberikan kepada subyek penelitian agar informasi yang didapat sesuai dengan harapan. Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian, dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil temuan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki 46% dan perempuan 54% seperti terlihat pada Tabel XIII.

TABEL XIII

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	33	46
Perempuan	38	54
Total	71	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

2) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas 39% dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1), selanjutnya 34% dengan tingkat pendidikan SLTA, 21% dengan tingkat pendidikan Diploma, dan sisanya 6% dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2) seperti terlihat pada Tabel XIV.

TABEL XIV

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	24	34
Diploma	15	21
Sarjana (S1)	28	39
Pasca Sarjana (S2)	4	6
Total	71	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

3) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Usia

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas 68% berusia lebih dari 40 tahun, selanjutnya 29% berusia antara 30-40 tahun, dan sisanya 3% berusia kurang dari 30 tahun seperti terlihat pada Tabel XV.

TABEL XV

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT USIA

Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 30 Tahun	21	30
30 – 40 Tahun	30	42
> 40 Tahun	20	28
Total	71	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

4) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Hasil temuan menunjukkan bahwa lama bekerja responden mayoritas 34% memiliki lama bekerja 10-15 tahun, 32% selanjutnya memiliki lama bekerja 5-10 tahun, 24% memiliki lama bekerja lebih dari 15 tahun dan sisanya 10% memiliki lama bekerja 1-5 tahun seperti terlihat pada Tabel XVI.

TABEL XVI

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT LAMA BEKERJA

Jenis Pekerjaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	7	10
5-10 tahun	23	32
10-15 tahun	24	34
>15 tahun	17	24
Total	71	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

b. Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai deskriptif hasil jawaban kuesioner, bertujuan untuk mengetahui kecenderungan dari jawaban pada kuesioner yang diberikan, dilihat dari variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel motivasi seperti terlihat pada Tabel XVI.

TABEL XVI

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (X1)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Ada keinginan saya segera menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat banyak tugas	3,79	Baik
2	Saya senantiasa mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.	3,93	Baik
3	Ada keinginan saya untuk selalu bekerja dengan lebih baik lagi	3,77	Baik
4	Ada keinginan saya untuk mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini.	3,96	Baik
5	Kegigihan saya dalam bekerja selalu saya miliki karena hal tersebut berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.	3,96	Baik
	Rata-rata	3,88	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh rata-rata sebesar 3,88. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai baik motivasi kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel motivasi kerja (X1) yaitu a. Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan. b. Mematuhi peraturan organisasi. c. Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi. d. Keinginan mengembangkan keahlian. e. Kegigihan dalam bekerja. Nilai rata-rata tertinggi 3,96 pada indikator keinginan mengembangkan keahlian yaitu pada item kuesioner “Ada keinginan saya untuk mengembangkan

keahlian sesuai bidang tugas saat ini" dan pada indikator kegigihan dalam bekerja yaitu pada item kuesioner "Kegigihan saya dalam bekerja selalu saya miliki karena hal tersebut berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja". Rata-rata terendah 3,77 pada indikator keinginan selalu bekerja lebih baik lagi yaitu pada item kuesioner "Ada keinginan saya untuk selalu bekerja dengan lebih baik lagi".

2) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada Tabel XVII.

TABEL XVII

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	3,87	Baik
2	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	3,76	Baik
3	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	3,76	Baik
4	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	3,77	Baik
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	3,90	Baik
	Rata-rata	3,81	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh rata-rata sebesar 3,81. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai baik kepuasan kerja pada Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel kepuasan kerja (X_2) yaitu a. Pekerjaan yang dilakukan b. Upah yang diterima c. Promosi kenaikan jabatan d. Pengawas dalam pelaksanaan kerja e. Rekan kerja. Nilai rata-rata tertinggi 3,90 pada indikator rekan kerja yaitu pada item kuesioner "Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya." Nilai rata-rata terendah 3,76 pada indikator upah yang diterima yaitu pada item kuesioner "Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki" dan pada indikator promosi kenaikan jabatan yaitu pada item kuesioner "Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan".

3) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada Tabel XVIII.

TABEL XVIII

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah sangat baik	3,97	Baik
2	Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan anda sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja	4,07	Baik
3	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsesntrasi pekerjaan	3,94	Baik
4	Suhu udara ditempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja	3,99	Baik
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	4,04	Baik
6	Lingkungan ditempat anda bekerja sudah cukup bersih	3,96	Baik
7	Saya memiliki hubungan yang baik antar karyawan	3,97	Baik
8	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	3,92	Baik
	Rata-rata	3,98	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh rata-rata 3,98, menunjukkan bahwa responden menilai baik lingkungan kerja pada Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel lingkungan kerja (X3) yaitu a. Pencahayaan b. Pewarnaan c. Suara atau kebisingan d. Sirkulasi temperatur atau suhu udara e. Keamanan di tempat kerja f. Kebersihan g. Hubungan dengan rekan kerja h. Hubungan dengan atasan. Nilai rata-rata tertinggi 4,07 pada indikator pewarnaan yaitu pada item kuesioner “Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan

anda sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja". Nilai rata-rata terendah 3,92 pada indikator hubungan dengan atasan yaitu pada item kuesioner "Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan".

4) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel XIX.

TABEL XIX

ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	3,93	Baik
2	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4,00	Baik
3	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	3,94	Baik
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	4,01	Baik
5	Saya dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri	4,10	Baik
6	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	4,00	Baik
	Rata-rata	4,00	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,00. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel kinerja karyawan (Y) yaitu a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja. Nilai rata-rata tertinggi 4,10 pada indikator kemandirian yaitu pada item kuesioner "Saya dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri". Nilai rata-rata terendah 3,93 pada indikator kualitas kerja yaitu pada item kuesioner "Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan".

2. Analisis Induktif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/b = 0 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/b ≠ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan Regresi : $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

a = konstanta/nilai tetap yaitu besarnya Y jika X=0

b1 = koefisien regresi variabel X1: menunjukkan besarnya pengaruh X1 terhadap Y

b2 = koefisien regresi variabel X2: menunjukkan besarnya pengaruh X2 terhadap Y

b3 = koefisien regresi variabel X3: menunjukkan besarnya pengaruh X3 terhadap Y

X1 = variabel bebas: Motivasi

X2 = variabel bebas : Kepuasan kerja

X3 = variabel bebas : Lingkungan kerja

e = error/variabel pengganggu: yaitu variabel lain yang ikut mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti.

TABEL XX

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,188	2,247		0,084	0,934
	Motivasi	0,308	0,095	0,281	3,249	0,002
	Kepuasan kerja	0,712	0,102	0,551	7,009	0,000
	Lingkungan kerja	0,133	0,056	0,211	2,360	0,021

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

Y = 0,188 + 0,308 X1 + 0,712 X2 + 0,133 X3 + e

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 0,188 (positif)

artinya jika variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) konstan maka Y (Kinerja karyawan) adalah positif.

b1= 0,308 (pengaruh positif)

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika motivasi meningkat maka Y (Kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) konstan/tetap.

b2= 0,712 (pengaruh positif)

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika kepuasan kerja meningkat maka Y (Kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Motivasi) dan X3 (Lingkungan kerja) konstan/tetap.

b3= 0,133 (pengaruh positif)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (Kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan kerja) konstan/tetap.

b. Uji –t

Uji–t dimaksudkan untuk menganalisis signifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%).

Formulasi Hipotesis :

H0 : β = 0 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Ha : β ǂ 0 artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Kriteria : H0 diterima bila ρ-value (signifikansi) > 0,05

H0 ditolak bila ρ-value (signifikansi) < 0,05

TABEL XXI

HASIL UJI-t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,188	2,247		0,084	0,934
	Motivasi	0,308	0,095	0,281	3,249	0,002
	Kepuasan kerja	0,712	0,102	0,551	7,009	0,000
	Lingkungan kerja	0,133	0,056	0,211	2,360	0,021

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

1) Uji–t Variabel X1 (Motivasi)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: H1 yang menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta terbukti kebenarannya.

2) Uji–t Variabel X2 (Kepuasan kerja)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: H2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta terbukti kebenarannya.

3) Uji –t Variabel X3 (Lingkungan kerja)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,021 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta terbukti kebenarannya.

c. Uji-F

Uji F dimaksudkan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan).

Formulasi Hipotesis :

H0 : $\beta1=\beta2=\beta3=0$ artinya model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan)

Ha : β1≠β2≠β3≠0 artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan)

Kriteria : H0 diterima bila ρ-value (signifikansi) > 0,05

H0 ditolak bila ρ-value (signifikansi) < 0,05

TABEL XXII

HASIL UJI-F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628,549	3	209,516	38,308	0,000[b]
	Residual	366,437	67	5,469		
	Total	994,986	70			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 38,308 dengan nilai signifikansi *(p. value*) sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu X1 (motivasi kerja), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan).

TABEL XXIII

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,795[a]	0,632	0,615	2,339

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,615, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (motivasi kerja), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 61,5%. Sisanya (100% - 61,5%)= 38,5% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya supervisi, kompensasi, dan kepemimpinan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatnya motivasi kerja utamanya dalam bentuk keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan, mampu meningkatkan kinerja terutama dalam bentuk kualitas kerja yang sesuai dengan standar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021); Kumar et al., (2021); Efhendy et al.,(2021); Suryawan & Salsabilla (2022). Implikasinya, agar motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan keinginan untuk segera menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja terutama dalam bentuk kualitas kerja yang sesuai dengan standar.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatnya kepuasan kerja utamanya dalam bentuk pemberian gaji sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021), Suryawan & Salsabilla (2022), Sutoro et al., (2020), Handoko (2020), Rinny et al., (2022), Darmawan dan Lamidi (2024). Implikasinya, agar kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan maka Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan gaji sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatnya lingkungan kerja utamanya dalam bentuk pengaturan suhu udara untuk mendukung aktivitas dalam bekerja, memberikan manfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023); Hustia (2020), Sinambela & Lestari (2021), Capinera (2021), Vinnasti dan Lamidi (2024). Implikasinya, agar lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan maka Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya menjaga pengaturan suhu udara yang mendukung kenyamanan bekerja, sehingga memberikan manfaat bagi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. Artinya jika motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. Artinya jika kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan demikian hipotesis 3 terbukti. Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya karyawan di Kospin Jasa Cabang Surakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.

2. Penggunaan kuesioner tertutup sebagai alat pengumpulan data masih memiliki kelemahan, sehingg subjektivitas jawaban responden tidak dapat dihindari.
3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen dalam menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan, disisi lain masih banyak variabel atau faktor-faktor lain yang mungkin dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, sebaiknya karyawan semakin meningkatkan keinginan untuk selalu bekerja lebih baik lagi dan sebaiknya selalu memiliki keinginan mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini serta sebaiknya mempertahankan yang sudah baik dan selalu melakukan evaluasi agar kedepannya perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya perusahaan semakin meningkatkan upah yang diterima sehingga karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan sebaiknya semakin meningkatkan promosi kenaikan jabatan, atasan yang memberikan bimbingan baik kepada karyawan dan selalu menjaga hubungan dengan rekan kerja sehingga karyawan selalu senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja di Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya karyawan semakin meningkatkan hubungan dengan atasan dengan cara karyawan semakin memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan. Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya selalu menjaga agar suasana di lingkungan kerja pada perusahaan selalu baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja.
4. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih lebih lengkap dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, dan sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi model dengan menambahkan variabel pemediasi atau pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing, Jogjakarta.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *The effect of job satisfaction on employee performance*. FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 23(2), 187–193.

Azizaha, Y. N., Rijalb, M. K., Rumainurc, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). *Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(7), 577-588.*

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. *4*(1), 103–120.

Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, *3*(1), 40–58.

Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Capinera, john L. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Block Caving – A Viable Alternative?*,*21*(1),1–9.

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3646.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Efhendy, H., Mantikei, B., Syamsudin, A., Kabupaten, D. K., & Raya, M. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, *2*, 140–147.

Fattah, Hussein. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Elmatera.

Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. Sustainability, 11(20), 5782.

Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, *5*(3), 248–253.

Handoko, T. H. (2015), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *5*(1), 16-23.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husaini, H. and Fitria, H., 2019. Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 43-54.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81.

Jatnika, R. A., & Siahaan, J. (2022). *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di*. *10*(02), 59–65.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kumar, M. C., Tewal, B., & Roring, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, *9*(4), 732–740.

Lusri, L., & Siagian, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, *5*(1), 1-8.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional.* Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Muchtar, T., Nur, H., Akbar, A. M., & Basri, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, *7*(4), 18122- 18132.

Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *8*(2), 104–113.

Rivai, V. (2015). Manajeman Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, *5*(2 February 2020), 39–48.

Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(7), 662-677.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior. United States: Pearson Education.

Safuan dan Ismartaya. **(** 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26

Sedarmayanti. (2014). Perilaku Organisasi. Indonesia: PT Macanan Jaya.

Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.

Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *9*(1), 669–678.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 178–190.

Siti, Nur Aisyah & Wardani, Rahma. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti." bulletin of Management and Business 1(1):42–50.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta Bandung.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(4), 411–420.

Suwatno & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Alfabeta.

Umala, Muhajir, 2017. Pemgaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tajo UnaUna.EJournal Katalogis,Volume 5,Nomor 10, Hal 147-154.

Wahyudin, A., Rahwana, K. A., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *2*(4), 249-262.DOI: https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1383

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 963–972.

Wibowo,dkk (2015). Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal disekolah (konsep,strategi, dan implementasi). Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *1*(1), 15–25.

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, *3*(2), 151–157.

Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

LAMPIRAN

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

PENGANTAR KUESIONER

Yth.
Bapak/Ibu
Karyawan Kospin Jasa
Cabang Surakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang sedang mengerjakan penyusunan skripsi tugas akhir Strata I dengan identitas :

Nama	: Iis Nur Hidayati
NPM	: 20200078
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA CABANG SURAKARTA", maka saya memohon kesediannya untuk memberikan penilaian atas pertanyaan yang saya buat yang ada pada kuesioner ini. Jawaban yang diberikan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Saya berharap bahwa jawaban yang diberikan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Atas kesediaan, perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Surakarta, Februari 2025
Peneliti

Iis Nur Hidayati

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Tingkat Pendidikan : a. SLTA ☐ c. Sarjana (S1) ☐

b. Diploma I/II/III ☐ d. Sarjana (S2) ☐

Usia : a. < 30 Tahun

b. 30 – 40 Tahun

c. > 40 Tahun

Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun

b. 1-5 tahun

c. 5-10 tahun

d. 10-15 tahun

>15 tahun

II. PETUNJUK PENGISISAN KUESIONER

Isilah pernyataan sesuai pendapat anda dengan jujur dan sebenar-benarnya denagan cara memberi memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan, terdapat lima alternatif jawaban yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. LEMBAR KUESIONER

1. MOTIVASI (X1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Ada keinginan saya segera menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat banyak tugas.					
2.	Saya senantiasa mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.					
3.	Ada keinginan saya untuk selalu bekerja dengan lebih baik lagi.					
4.	Ada keinginan saya untuk mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini.					
5.	Kegigihan saya dalam bekerja selalu saya miliki karena hal tersebut berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.					

2. KEPUASAN KERJA (X2)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
3.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
4.	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan					
5.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

3. LINGKUNGAN KERJA (X3)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah sangat baik.					
2.	Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan anda sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja.					
3.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsesntrasi pekerjaan					
4.	Suhu udara ditempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja					
5.	Keamanan di tempat kerja sudah baik					
6.	Lingkungan ditempat anda bekerja sudah cukup bersih.					
7.	Saya memiliki hubungan yang baik antar karyawan.					
8.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.					

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
3.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
4.	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
5.	Saya dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri					
6.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas					

REPOLIB.UNISRI.AC.ID

UNIVERSITAS SLAMET RIYADI
UNISRI
SURAKARTA