

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUNCITY MALL MADIUN

Dodik Wahyu Trilaksono¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾, Hendra Setiawan³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
dodikwahyutrilaksono619@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
hendrasetiawan@unipma.ac.id

Abstract

Performance is one of the factors that influence the success of a company. According to Kasmir, (2016) performance is the result of work and work behavior that has been achieved in completing the tasks and responsibilities given within a certain period. To examine the effect of motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at Suncity Mall Madiun. This research was conducted at Suncity Mall Madiun which is located at Jl. S. Parman No.8, Oro-oro Ombo, Kec. Kartoharjo, Madiun City. The research was conducted based on pre-research results which showed that there were several problems regarding motivation, work environment and job satisfaction on employee performance at Suncity Mall Madiun. The results of the study prove that: (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Suncity Mall Madiun, (2) Work environment has a positive and significant effect on employee performance at Suncity Mall Madiun, (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. at Suncity Mall Madiun, and (4) Motivation, work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at Suncity Mall Madiun.

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

Abstrak

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir, (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Penelitian ini dilakukan di Suncity Mall Madiun yang beralamat di Jl. S. Parman No.8, Oro-oro Ombo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun. Penelitian dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun, dan (4) Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

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

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir, (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memilih bagaimana cara merampungkan tugas dalam batas - batas yang telah dipengaruhi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan pembahasan utama dari penelitian. Seperti pengaruh faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan mengetahui faktor - faktor tersebut perusahaan memberikan dampak lebih positif terhadap kinerja karyawan agar perusahaan mencapai tujuan serta keberhasilan (Saeed *et al.* 2013).

Temuan Rehman *et al.* (2013) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi pengembangan organisasi. Pentingnya kinerja bagi organisasi kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Pila-Ngarm dan Siengthai, (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rudie,dkk (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Abdurrahman, (2018) menyebutkan bahwa motivasi yakni konteks organisasi, proses dimana manajer mendorong orang lain untuk berusaha mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Mencapai tujuan motivasi kerja seperti yang diharapkan mengarah pada kerja yang efisien, motivasi yakni hal yang penting dan dapat memotivasi karyawan dengan baik sebagai kompensasi yang dibayarkan oleh atasan kepada karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan (Koesmono, 2018).

Motivasi dapat mempengaruhi kondisi kerja yang menguntungkan, aman, dan memuaskan juga membantu memotivasi karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang nyaman dan bersih, Kondisi kerja yang nyaman memberikan efek mengurangi kelelahan dan kebosanan, meningkatkan semangat kerja, serta membuat karyawan merasa betah bekerja dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan Pila-Ngarm dan Siengthai, (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Surajiyo, Nasrudin, dan Paleni, (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi untuk melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja.

Kinerja yakni tingkat pencapaian suatu rencana kegiatan atau kebijakan organisasi untuk melaksanakan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan organisasi dalam suatu rencana strategis untuk mencapai kepuasan kerja (Moeheriono, 2012).

Lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti *et al.* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Temuan Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasibuan, (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan seperti gaji, promosi dan rekan kerja itu sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan Khan *et al.* (2012). Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Rudie,dkk (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan Sulaiman *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Penjelasan yang telah dikemukakan serta dari penelitian sebelumnya penulis terinspirasi dengan fenomena yang terjadi pada karyawan Suncity Mall Madiun. Motivasi yakni naluri yang berupa dorongan agar karyawan Suncity Mall Madiun bertindak tepat guna mencapai suatu tujuan, membentuk keahlian itu berupa munculnya proses pembentukan karyawan Suncity Mall Madiun, membentuk keterampilan yakni keahlian seseorang melakukan berbagai pola perilaku yang halus dan ditempatkan dengan baik, sejak awal bekerja jenis tanggung jawab sudah menjadi kewajiban setiap karyawan Suncity Mall Madiun, sesuatu yang

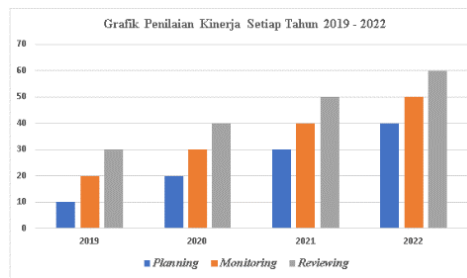
harus dipenuhi ini juga sebagai tujuan fokus pada pernyataan tentang kondisi yang ingin dicapai Suncity Mall Madiun.

Lingkungan tempat kerja yang ada pada Suncity Mall Madiun ideal memiliki sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik, suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak kedengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi kebisingan terus - menerus dapat mengalihkan perhatian karyawan Suncity Mall Madiun, menurut hasil penelitian tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda kemampuan beradaptasi tiap karyawan Suncity Mall Madiun berbeda tergantung didaerah bagaimana bekerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja perlu di perhatikan juga adanya keamanan dalam bekerja.

Kepuasan kerja mengacu pada beberapa banyak tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab kepada karyawan Suncity Mall Madiun oleh suatu pekerjaan, mengacu pada seberapa besaran gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan seberapa baik yang di terima antara karyawan Suncity Mall Madiun dengan karyawan lain di perusahaan, mengacu pada kesempatan untuk di promosikan keposisi yang lebih tinggi, mengacu pada tingkat pengawasan yang dilaksanakan dan didukung oleh atasan yang dirasakan karyawan Suncity Mall Madiun dalam bekerja, pada tingkat hubungan dengan rekan kerja dan tingkat yang dimiliki di tempat kerja.

Kinerja seorang karyawan Suncity Mall Madiun kesanggupan mentaati dan mengamalkan sesuatu yang ditaati penuh kesadaran dan tanggung jawab, dengan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan Suncity Mall Madiun dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan, kesanggupan seorang karyawan Suncity Mall Madiun dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan dengan sebaik - baiknya, seorang karyawan Suncity Mall Madiun untuk mentaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku mentaati perintah yang diberikan atasan.

Berkaitan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan didalam Fenomena yang ada pada Suncity Mall Madiun menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tahun 2019 -2022. Berikut ini disampaikan grafik penilaian olah data karyawan pada Suncity Mall Madiun selama tahun 2019 sampai tahun 2022 pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik Olah Data 2022 (Suncity)

Berdasarkan gambar 1. Diketahui bahwa nilai kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun berbeda tiap tahunnya. Perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan atau *performance review* (ulasan kinerja) secara periodik, umumnya setiap tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun. Evaluasi dilakukan menggunakan *performance appraisal methods* (metode penilaian kinerja karyawan). Nilai kinerja mempunyai tingkat yang berbeda dapat dilihat salah satu bentuk antara lain: *Planning* (Perencanaan), *Monitoring* (Pemantauan), dan *Reviewing* (Meninjau). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat penilaian presentase kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun maka nilai kinerja akan meningkat seiring waktunya setiap tahun. kinerja karyawan semakin baik dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan.

Fenomena yang terjadi pada Suncity Mall Madiun kurang nya kinerja Selain itu pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya terhadap kinerja karyawan sehingga hasil kerjanya kurang maksimal, dengan demikian semakin baik motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu peningkatan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun?
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun?
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun?
4. Untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun?

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Motivasi

Menurut Zameer, Ali, Nisar, dan Amir, (2014) motivasi adalah keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Sementara itu menurut Hasibuan dan Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berasal dari dorongan rasa kebutuhan sendiri dan keinginan pribadi untuk memperoleh kepuasan, sehingga motivasi biasanya dijelaskan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sedarmayanti, (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Wilson Bangun, (2012) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi yakni kesediaan untuk mencurahkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Surajiyo, (2020) yakni segala sesuatu yang melingkupi seorang pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pengertian lingkungan kerja menurut Silitonga, (2020) mencakup seluruh aspek psikologi kerja, fisik pekerjaan, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Bila seseorang dapat beraktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka lingkungan kerja dalam keadaan baik.

Menurut Chaerudin, (2020) lingkungan kerja yakni semua yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja ini memiliki fasilitas kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan pekerjaannya di perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto, (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang karyawan pandang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins, (2015) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan. Individu yang sangat puas dengan pekerjaannya berperasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno, (2019) kepuasan kerja 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. Greenbeg dan Baron wibowo, (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual

terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchino Wibowo, (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

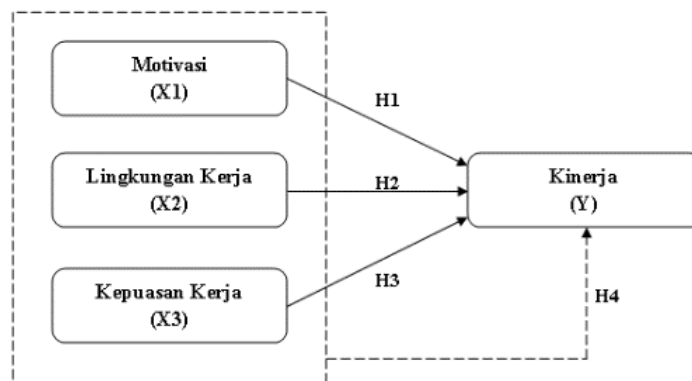
Kinerja

Menurut Simamora, (2017) kinerja mengarah pada tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Mangkunegara, (2017) menyatakan kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ermitadan Rahmayuni, (2019) pembinaan kinerja sangatlah penting bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan adanya pembinaan pemimpin dapat mengetahui atau mengidentifikasi masalah atau kesulitan yang dialami oleh karyawan, serta dengan pembinaan juga menciptakan cara kerja yang maksimal, meningkatkan kualitas, keterampilan serta semangat kerja yang tinggi pada pegawai dan menciptakan ketaatan atas norma dan peraturan yang berlaku didalam organisasi.

Kerangka Berpikir

Ketiga variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber : Modifikasi dari Ronny Trian Surbakti (2014), Pila-Ngarm dan Siengthai (2016), Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, (2020), Jayaweera (2015), Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013), Sulaiman *et al.* (2014)

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dirumuskan hipotesis sementara yaitu:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronny Trian Surbakti, (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara

parsial maupun simultan antara motivasi dan kinerja. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang nyaman dan bersih, kondisi kerja yang nyaman memberikan efek mengurangi kelelahan dan kebosanan, meningkatkan semangat kerja, serta membuat karyawan merasa betah bekerja dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Pila-Ngarm dan Siengthai, (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari pernyataan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan Wibowo, (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Kemudian menurut Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari pernyataan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati, (2016) serta Febriyana, (2015) menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini, (2013) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan Sulaiman *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pernyataan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pila-Ngarm dan Siengthai, (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jayaweera (2015)

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sulaiman *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pada penelitian yang dilakukan Isa Bella Simatupang Bella, (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari pernyataan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4 : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Suncity Mall Madiun yang beralamat di Jl. S. Parman No.8, Oro-oro Ombo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun. Penelitian dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2018) cocok untuk penelitian dengan populasi yang besar, pertanyaan yang terlihat jelas, dan pertanyaan yang dirancang untuk menguji hipotesis.

Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics* 25. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari elemen-elemen dengan banyak karakteristik umum, yang terdiri dari suatu bidang yang akan dipelajari. Sedangkan menurut Amirullah (2015), populasi adalah semua kelompok orang, kejadian atau hal yang menarik bagi seorang peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

- Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Menurut Purnomo (2014) menjelaskan bahwa istilah karakteristik mempunyai arti yang berbeda bagi organisasi yang didalamnya terdapat sumber daya manusia.

- Data Sekunder

Data sekunder didalam penelitian ini didapat dari beberapa sumber pustaka seperti jurnal, buku-buku, maupun penelitan terdahulu dengan mengambil topik yang sama.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017). Instrumen penelitian ialah suatu cara yang digunakan untuk melaksanakan pengukuran dengan tujuan memperoleh data kuantitatif yang akurat. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang sudah tersedia jawabannya sehingga responden langsung memilih, angket langsung dengan menggunakan skala bertingkat. Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan modifikasi skala likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau teknik *sampling* jenuh. Anshori dan Iswati (2017) bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut.

Tabel 1. Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah Karyawan		Jumlah Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	HRD	1	3	4
2	Manager	4	2	6
3	Building	6	2	8
4	Marketing	7	4	11
5	Office Boy	8	5	13
6	Gudang	8	4	12
7	Security	9	3	12
Jumlah Keseluruhan		43	23	66

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan Suncity Mall Madiun. hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan sampel. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya maka diperoleh jumlah sampel sebesar 66.

Uji Validitas

Validitas yakni suatu alat ukur seberapa besar alat ukur itu benar-benar mengukur (objek) yang coba diukur oleh kuesioner (Yusuf, 2017). Pada penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap item angket dengan menghitung koefisien korelasi setiap item pernyataan dengan menggunakan total skor yang diperoleh dengan analisis korelasi *Pearson Correlation* (Sugiyono, 2017). Uji ini dilaksanakan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 25*. Suatu data dikatakan valid apabila:

- Nilai r hitung/Pearson Correlation > r tabel yaitu 0,239
- Dan memiliki tingkat signifikan < 0,05

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X.1.1	0,651	Valid
	X.1.2	0,400	Valid
	X.1.3	0,486	Valid
	X.1.4	0,367	Valid
	X.1.5	0,405	Valid
	X.1.6	0,325	Valid
	X.1.7	0,483	Valid
	X.1.8	0,573	Valid
	X.1.9	0,463	Valid
	X.1.10	0,651	Valid
	X.1.11	0,651	Valid
	X.1.12	0,400	Valid
	X.1.13	0,486	Valid
	X.1.14	0,367	Valid
	X.1.15	0,519	Valid
	X.1.16	0,325	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X.2.1	0,618	Valid
	X.2.2	0,704	Valid
	X.2.3	0,612	Valid
	X.2.4	0,468	Valid
	X.2.5	0,646	Valid
	X.2.6	0,270	Valid
	X.2.7	0,474	Valid
	X.2.8	0,357	Valid
	X.2.9	0,280	Valid
	X.2.10	0,704	Valid
	X.2.11	0,618	Valid

Variabel	Pernyataan	rhitung	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X3)	X.2.12	0,704	Valid
	X.3.1	0,668	Valid
	X.3.2	0,446	Valid
	X.3.3	0,498	Valid
	X.3.4	0,435	Valid
	X.3.5	0,437	Valid
	X.3.6	0,490	Valid
	X.3.7	0,577	Valid
	X.3.8	0,500	Valid
	X.3.9	0,364	Valid
Kinerja (Y)	X.3.10	0,688	Valid
	Y.1	0,499	Valid
	Y.2	0,418	Valid
	Y.3	0,321	Valid
	Y.4	0,531	Valid
	Y.5	0,355	Valid
	Y.6	0,356	Valid
	Y.7	0,372	Valid
	Y.8	0,450	Valid
	Y.9	0,321	Valid
	Y.10	0,418	Valid
	Y.11	0,360	Valid
	Y.12	0,531	Valid
	Y.13	0,520	Valid
Y.14	0,345	Valid	

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan rtabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) 0,239. Hasil Pengujian diketahui jika semua indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ dan rhitung $> 0,239$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya diuji reliabilitasnya. Sebanyak 66 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan "*Cronbach's coefficient alpha*". Variabel dikatakan reliabel bila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,570	0,70	Reliabel

Lingkungan Kerja (X2)	0,631	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,625	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,322	0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70 artinya dapat dinyatakan bahwa instrumen tiap variabel adalah reliabel. Berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang dilakukan, dapat bahwa semua item atau faktor dalam setiap variabel penelitian yakni valid dan reliabel. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian ini yakni valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dapat menguji noermalitas data ini dengan mengolah data menggunakan program SPSS. Uji ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan skor *sig.* Bila angka *sig.* > atau = 0,05 maknanya data berdistribusi normal. Dari uji normalitas data dengan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		66
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.17282745
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,091
	<i>Positive</i>	0,065
	<i>Negative</i>	-0,091
<i>Test Statistic</i>		0,091
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov*, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,200 > α = 0,05. Maknanya data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan multikolinearitas. Mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas

dengan melihat nilai VIF dan tolerance. Bila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau = nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas Penelitian	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)
1. Motivasi (X1)	0,902	1,108
2. Lingkungan Kerja (X2)	0,902	1,108
2. Kepuasan Kerja (X3)	0,902	1,108

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,902 atau lebih besar dari 0,1. Dari kedua variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinieritas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) masing-masing memiliki nilai *VIF* sebesar 1,108. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolut residual* dari variabel terikat terhadap semua variabel bebas. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari problem heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,022	4,478		2,015	0,048
Motivasi	0,078	0,061	0,161	1,277	0,206
Lingkungan Kerja	0,112	0,068	0,208	1,636	0,107
Kepuasan Kerja	0,048	0,072	0,082	0,671	0,505

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,206 > 0,05$, variabel lingkungan kerja sebesar $0,107 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja sebesar $0,505 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi ketiga variabel bebas berada di atas $0,05$. Hal ini membuktikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan tingkat kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian *Durbin-Watson (DW test)*. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

1. Apabila nilai *DW* terletak antara batas atas atau *upper bound* (d_u) dan ($4-d_u$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Apabila nilai *DW* lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (d_l), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Apabila nilai *DW* lebih besar daripada ($4-d_l$), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. Apabila nilai *DW* terletak antara batas atas atau *upper bound* (d_u) dan batas bawah (d_l), atau *DW* terletak antara ($4-d_u$) dan ($4-d_l$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,488 ^a	0,238	0,201	0,4217	1,619

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah 1,619. Nilai *DW* sebesar 1,619 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 66, dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka didapat nilai $d_l = 1,5395$ dan $d_u = 1,6640$, sehingga nilai $4-d_u = (4 - 1,6640) = 2,336$. Nilai *DW* sebesar 1,619 terletak di antara d_u (1,6640) dan $4-d_u$ (2,336), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t dapat dilihat:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,323	0,232		1,390	0,168
Motivasi	0,348	0,126	0,326	2,758	0,000
Lingkungan Kerja	0,156	0,148	0,127	1,054	0,000
Kepuasan Kerja	0,323	0,199	0,196	1,620	0,000

Sumber: data primer diolah (2022)

a. Uji t

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

b. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil analisis determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,402 ^a	0,667	0,135	0,2665

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,667 atau 66,7% yang berarti 66,7%, kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 33,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Suncity Mall Madiun.

Hasil pengujian pada tabel 7 diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel motivasi sebesar 2.758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

Temuan Ronny Trian Surbakti (2014), Pila-Ngarm dan Siengthai, (2016), Handayani (2018), Rakhmalina, dkk (2017), Erwin dan Suhardi (2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang nyaman dan bersih, kondisi kerja yang nyaman memberikan efek mengurangi kelelahan dan kebosanan, meningkatkan semangat kerja, serta membuat karyawan merasa betah bekerja dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Suncity Mall Madiun.

Hasil pengujian pada tabel 7 diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,054 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

Temuan Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020), Jayaweera (2015), Wibowo (2017), Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2016), Ayu

Suandani (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti *et al* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan Suncity Mall Madiun.

Hasil pengujian pada tabel 7 diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,620 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

Temuan Rosita dan Yuniati (2016), Febriyana, (2015), Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013), Rudie,dkk (2015), Sulaiman *et al.* (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, perasaan senang, gembira, dan perasaan suka suatu pekerjaan karyawan akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan seperti gaji, promosi dan rekan kerja itu sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan Khan *et al.* (2012).

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suncity Mall Madiun.

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2.758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,054 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,620 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jadi, kesimpulan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Penemuan Isa Bella Simatupang Bella (2022), Zulkifli Azhari (2021), Yayah Khoerunnisa (2019), Ayu Suandani (2018), Garry Surya Changgriawan (2017), Pila-Ngarm dan Siengthai, (2016), Jayaweera (2015), Sulaiman *et al.* (2014) menyebutkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu kinerja memilih bagaimana cara merampungkan tugas dalam batas - batas yang telah dipengaruhi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan pembahasan utama dari penelitian. Seperti pengaruh faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan mengetahui faktor - faktor tersebut perusahaan memberikan dampak lebih positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agar perusahaan mencapai tujuan serta keberhasilan Saeed *et al.* (2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab sebelumnya, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Artinya, jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Artinya, jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun juga akan meningkat.

Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun.

4. Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun. Kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran kepada pihak adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan berpengaruhnya motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun perlu memperbaiki pemberian tugas yang sesuai dengan *job description* karyawan serta berupaya untuk semakin meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih menekankan pada kemampuan yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa perusahaan semakin adil dan dapat membuat karyawan semakin puas selama bekerja. Pihak Suncity Mall Madiun perlu membuat standar pemberian penghargaan berdasarkan kemampuan yang dicapai karyawan secara jelas dan tertulis, sehingga baik pihak Suncity Mall Madiun maupun karyawan dapat saling menghormati dan memenuhi standar yang dibuat.
2. Berkaitan dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun perlu lebih intensif mengadakan diskusi dengan karyawan dan menekankan kepada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan lingkungan yang nyaman.
3. Berkaitan dengan berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Suncity Mall Madiun perlu memperbaiki pemberian tugas yang sesuai kepuasan kerja ialah keragaman, gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil. Untuk memuaskan nilai -nilai karyawan. Semakin meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih menekankan pada kemampuan yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa perusahaan semakin adil dan dapat membuat karyawan semakin puas selama bekerja di Suncity Mall Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Logahan, J. M. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CM Mum indonesia. *Binus business review*, 3 (1), 573-586.
- Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. (2012). *Motivation and Employees' Performance in the Public and*

- Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Vol.3, No.1.p.31-40.*
- Golung, Hana D. (2012). *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado. Jurnal EMBA, No.4. pp.81-819.*
- Shah, Muhammad Jamal, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar, Adnan Riaz. (2012). *Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. International Journal of Business and Social Science. Vol.3, No. 8. pp. 271-281.*
- Asim, M. (2013). *Impact of motivation on employee performance with effect of training : specific to education sector of Pakistan. International Journal of Scientific and Research Publications, 3, 1-9.*
- Yumi Meirina (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi PT Haskoning Indonesia. Jurnal MIX, Volume III No. 3, Oktober 2013, 322-332.*
- Abdulsalam, Dauda, Mohammed Abubakar Mawoli. (2013). *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. International Journal of Business and Manegement. Vol.7, No. 14. Pp.142-148.*
- Suwedana. (2013). *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru SMK Negeri 1 Bangli). e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, No.1. pp. 1-7.*
- Pamesti, Rahemas, Handoyo Djoko, Sari Listyorini. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro Journal of Social. pp 1-10.*
- Zameer Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nizar, Muhammad Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 4, No.1. pp. 293–298.*
- Rumengan, L.T., Mekel, P.A., (2015). *Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. J. EMBA Vol. 3, 10.*
- Sidanti, H., (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. J. JIBEKA Vol. 9, 10.*
- Handayani, R. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. Jurnal Pariwisata, 2(1), 40–50.*

- Latumantow, Rudi Yobie, Bernhard tewal, Victor P lengkong. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada PT.Deho coming company Bitung.Dalam Jurnah EMBA. Vol. 3. No.1.
- Marliani, S., (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). J. Buana Akunt. Vol. 1, 29.
- Sumantri, P.E., (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. J. Bisnis Vol.9, 15.
- Erdiansyah, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen, 1(1).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1). *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Massoudi, A. H. dan Hamdi, S. S. A. (2017). *The Consequence of Work Environment on Employees Productivity. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 19(1). hal. 35-42.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen, 2 (1).
- H.R, Sumardi.(2017). Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dosen di Universitas Wiralodra indramayu. Dalam Gema Wiralodra. Vol.8 .No.2.
- Ramadhita, Sinta, Hadi setiawan, Nurul Ummi. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja studi kasus Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Jurnal Teknik Industri. Vol.5. No.1.
- Iwan Kurnia Wijaya (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, Agora Vol. 6, No. 2 (2018).
- Santosa, J., & Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 1(2), 10–10.

- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 7, 50–57.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–39.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Baiti, K. N., Djumali, dan Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA*. 04(01). hal. 69-87. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812>.
- Denny Erica (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020.
- Kartika Yuliantari (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791.
- Ma'ruf (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *JURNAL BRAND*, Volume 2 No. 1, Juni 2020. ISSN : 2715-4920.
- Ulva Ardhianti (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta Volume VI No. 1–Oktober 2020. *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295.
- Ismawanti, R. (2021). Dampak Manajemen Perubahan Lingkungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Pegawai PT Telkom Indonesia Tbk Divreg 3 Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*. 12(1). hal. 57-62. Retrieved from <https://journal.unpas.ac.id/index.php/kebijakan/article/view/3468>. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan ...*, 13(2), 160–172.