

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT INDOMARCO PRISMATAMA (Studi Kasus Indomaret Kota Depok)

Irvan Maulana¹, Ida Nurlina²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ irvanm73@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01949@unpam.ac.id

Abstract

This research was conducted to determine the impact of work motivation and work environment on employee job satisfaction at PT Indomarco Prismatama (a case study of Indomaret in Depok City), both partially and simultaneously. The research method used was quantitative associative. The sample comprised 67 respondents obtained through a saturated sampling technique. The types of data used included primary and secondary data, collected through observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques included data instrument tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation and determination coefficient tests, and partial and simultaneous hypothesis tests. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t -value of $4.145 > 1.997$. The work environment also has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t -value of $5.987 > 1.997$. Simultaneously, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F -value of $267.424 > 3.14$. Work motivation and work environment simultaneously also have a determination level of 89.3%.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama (Studi kasus Indomaret Kota Depok) secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 67 responden yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, kuisioner, serta studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $4,145 > 1,997$ nilai ttabel. Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $5,987 > 1,997$ nilai ttabel. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan

sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $267,424 > 3,14$ nilai Ftabel. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan juga memiliki tingkat determinasi sebesar 89,3%.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Keterlibatan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) sangat vital dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai komponen yang esensial dalam fungsi operasional sebuah organisasi, SDM berperan sebagai aset yang amat berharga. Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan diharapkan mampu menghadapi berbagai perubahan yang mungkin timbul. Untuk itu, perusahaan harus memiliki SDM yang tidak hanya kompeten tetapi juga andal dan mampu bersaing di pasar yang dinamis. Sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi akan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mereka menjadi motor penggerak yang memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan dan kompetitif di tengah persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

PT Indomarco Prismatama melalui brand usaha retailnya bernama Indomaret, sebuah unit distribusi dari Indofood yang menangani pendistribusian bahan kebutuhan pokok terbesar dengan berbagai produk seperti Indomie, Bimoli, Segitiga Biru, Bumbu Indofood, Palmia, Club, Freiss, dan lainnya. Meskipun di masa pandemi Covid-19, minat terhadap produk tetap tinggi, sehingga perusahaan perlu menerapkan kebijakan untuk menjaga keselamatan karyawan dan pelanggan guna mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan tersebut meliputi penggunaan masker, kewajiban mencuci tangan bagi karyawan, dan penyediaan hand sanitizer bagi pelanggan yang datang.

Namun setelah dianalisis, Indomaret Kota Depok ternyata belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara maksimal, seperti terlihat pada tabel 1.1 Kepuasan Kerja.

Tabel 1.1
Hasil Data Kepuasan Kerja berdasarkan Keluhan Karyawan
Indomaret Kota Depok

Indikator Penilaian	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		KET
	Tingkat Kepuasan	Target	Tingkat Kepuasan	Target	Tingkat Kepuasan	Target	
Kondisi lingkungan kerja	55%		75%		70%		Belum Tercapai
Gaji yang layak	75%	100%	55%	100%	50%	100%	Belum Tercapai
Rekan kerja	60%		67%		58%		Belum Tercapai
Total	63%	100%	66%	100%	59%	100%	Belum Tercapai

Sumber: Indomaret Kota Depok, data diolah penulis (2024).

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok selama tiga tahun terakhir masih belum mencapai target yang diinginkan. Pada aspek "kondisi lingkungan kerja," terdapat peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023, namun persentase kepuasan kerja karyawan masih belum ideal. Aspek "gaji yang layak" menunjukkan penurunan tingkat kepuasan dari tahun 2021 hingga 2023, yang memerlukan perhatian serius karena ketidakpuasan terhadap upah dapat mengurangi kinerja karyawan. Selain itu, aspek "rekan kerja" mengalami fluktuasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 dan cenderung belum mencapai target tahunan.

Faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja biasanya berperan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Studi oleh Wuwungan dkk. (2017) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado" menunjukkan bahwa motivasi serta lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh riset selanjutnya oleh Krismawati & Manuaba (2022) dengan judul "Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru" yang mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi berperan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berperan penting dalam perusahaan sebagai pendorong bagi karyawan

dalam melakukan tugasnya. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki pendorong, yang bisa berupa kebutuhan atau keinginan pribadi. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kinerja mereka, di mana kompensasi yang sesuai dengan produktivitas karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi dari perusahaan. Pada dasarnya, motivasi mempengaruhi kinerja sebagai kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja sesuai dengan tuntutan, intensitas, dan tujuan pekerjaan mereka.

Motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Menurut Stears dalam (Sedarmayanti, 2017:233) motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas yang memiliki tujuan tertentu dalam pekerjaan. Berbeda dari kepuasan yang berkaitan dengan hasil pekerjaan, motivasi lebih merupakan dorongan untuk bekerja demi mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah keadaan mental yang memberikan energi dan mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan atau mengatasi ketidakseimbangan.

Motivasi akan muncul ketika kebutuhan manusia sudah terpenuhi. Penting bagi perusahaan untuk secara konsisten mengimplementasikan program pengembangan dan penghargaan guna mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional. Sebaliknya, jika kebutuhan tersebut tidak dipenuhi, hal ini dapat menimbulkan masalah seperti demonstrasi, pemogokan buruh, dan tuntutan kenaikan upah, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2016:72). Peranan motivasi adalah untuk memperkuat hasrat dan keinginan seseorang, sehingga dapat disimpulkan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja selalu berhubungan dengan usaha memotivasi. Untuk menciptakan motivasi yang efektif, penting untuk memahami kebutuhan-kebutuhan manusia.

Perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar motivasi mereka tetap tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Sunarsi, 2019:98). Perusahaan ingin semua karyawan mereka memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, berdasarkan

pra-survei terhadap 67 karyawan di Indomaret Kota Depok, kondisi motivasi kerja mereka masih ada yang belum mencapai target yang diinginkan perusahaan, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2
 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan Pada Indomaret Kota Depok

Aspek Penilaian	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban Responden			
			YA		TIDAK	
			Orang	%	Orang	%
Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	Selaku karyawan perlu dilakukannya berbagai macam pekerjaan yang sudah ditentukan dengan level standar terjaga dan berintegritas.	67	31	46.3%	36	53.7%
Prestasi yang dicapai	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan, mendapatkan promosi maupun penghargaan dari perusahaan.	67	26	38.8%	41	61.2%
Pengembangan diri	Pekerjaan yang dijalankan saat ini menuntut adanya adaptasi maupun peningkatan kemampuan diri yang sangat cepat.	67	42	62.7%	25	37.3%
Kemandirian dalam bertindak	Selaku karyawan sangat diutamakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun menghadapi permasalahan yang terjadi secara mobile, lugas, dan memiliki kemampuan dalam <i>problem-solving</i> .	67	29	43.3%	38	56.7%
Rata-rata		67	32	47.8%	35	52.2%

Sumber: Data Pra-Survei, diolah penulis (2023).

Menurut tabel 1.2 tentang penilaian motivasi yang dilakukan terhadap 67 karyawan di Indomaret Kota Depok, hasil rata-rata menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih belum optimal dengan persentase 52,2%. Aspek-aspek yang persentasenya berada di bawah 50% adalah “tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan” dengan 46,3%, “prestasi yang dicapai” dengan 38,8%, dan “kemandirian dalam bertindak” dengan 43,3%. Sedangkan “pengembangan diri” adalah aspek yang menunjukkan motivasi yang cukup baik dengan persentase 62,7%. Hasil pra-survei ini memberikan indikasi bahwa jika manajemen tidak meningkatkan motivasi karyawan, dapat muncul masalah serius seperti penurunan semangat kerja, peningkatan absensi, dan menurunnya kepuasan kerja.

Dalam studi yang dilakukan oleh Saputra & Turnip (2018), terungkap bahwa motivasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian yang dilakukan oleh Lebang & Paulina (2022) mendapatkan gagasan yang sedikit berbeda jika motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara negatif dan tidak signifikan. Akan tetapi kedua hasil penelitian tersebut mendapatkan sanggahan oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyoseputro dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi

Keajaiban Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta” mengungkapkan bahwa motivasi tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan harus mempertimbangkan lebih dari sekadar motivasi, yaitu juga lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya tetapi juga dapat mempengaruhi minat mereka dalam mengembangkan kemampuan. Misalnya, ruang kerja yang nyaman dan dukungan tim yang solid adalah bagian dari lingkungan kerja yang dapat mendukung kepuasan dan pengembangan karyawan (Wuwungan dkk., 2017:238). Kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh motivasi, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja yang dapat memengaruhi hasil kerja mereka. Perilaku kerja karyawan, yang tercermin dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran mereka dalam organisasi, adalah kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang baik, seperti dukungan manajerial dan fasilitas yang memadai, penting untuk mendorong karyawan dan mempengaruhi hasil kerja mereka (Khairani dkk., 2023:118). Suasana kerja yang kurang mendukung dan fasilitas yang tidak memadai adalah beberapa masalah lingkungan kerja di Indomaret Kota Depok.

Untuk melihat hasil penilaian tentang lingkungan kerja di Indomaret Kota Depok merujuk pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Indomaret Kota Depok

Aspek Penilaian Lingkungan Kerja	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Target	Jawaban Responden			
				YA		TIDAK	
				Orang	%	Orang	%
Penerangan	Tingkat penerangan di area kerja sudah sesuai dengan standar.	67	100%	26	38.8%	41	61.2%
Suhu	Suhu di area kerja sudah sesuai dengan standar yaitu berkisar 24°-27°.	67	100%	37	55.2%	30	44.8%
Tingkat Kelembaban	Tingkat kelembaban area kerja sesuai dan selalu terjaga dengan baik.	67	100%	34	50.7%	33	49.3%
Sirkulasi Udara	Udara di area kerja memiliki sirkulasi udara yang sangat baik.	67	100%	29	43.3%	38	56.7%
Kebisingan	Tingkat kebisingan di area toko/kerja cukup ledad dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	67	100%	25	37.3%	42	62.7%
Hubungan Karyawan	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, solid dan komunikatif.	67	100%	21	31.3%	46	68.7%
Dekorasi	Tata letak produk di area kerja toko sudah sesuai dengan ketentuan	67	100%	28	41.8%	39	58.2%

Aspek Penilaian Lingkungan Kerja	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Target	Jawaban Responden			
				YA		TIDAK	
				Orang	%	Orang	%
Musik	dan klasifikasinya Pemutaran musik yang dilakukan sesuai area kerja atau toko dan membentuk ambiances yang baik.	67	100%	53	79.1%	14	20.9%
Keamanan	Area kerja/toko sudah dilengkapi dengan pemantauan kamera CCTV yang beroperasi dengan baik dan online.	67	100%	46	68.7%	21	31.3%
Rata-Rata		67	100%	33	49.6%	34	50.4%

Sumber: Data Pra-Survey, diolah penulis (2023).

Hasil dari tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pra-survey lingkungan kerja di Indomaret Kota Depok pada 67 karyawan mengungkapkan beberapa masalah dalam aspek penilaian lingkungan kerja, seperti “penerangan” dengan persentase 38,8%, “sirkulasi udara” dengan persentase 43,3%, serta “kebisingan” dan “hubungan karyawan” masing-masing di bawah 35%, dan “dekorasi” di 41,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa banyak aspek lingkungan kerja di Indomaret Kota Depok belum memenuhi standar ideal yang ditetapkan perusahaan. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan, menurunkan produktivitas, dan memunculkan berbagai masalah kesehatan.

Waruwu & Litani (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan Imam & Rismawati (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara negatif dan tidak signifikan. Di samping itu, Pradana & Santoso (2021) dalam studi mereka yang berjudul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo' menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan diharapkan dapat berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dicapai melalui adanya motivasi yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ningrum Rahayu, Kartin Aprianti (2020). *Jurnal Brand*, Vol. 2, No. 2, Hal: 184-189, e-ISSN: 2715-4920 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima Penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa penilaian motivasi di pengaruhi oleh Kepuasan kerja karyawan sebesar 72,0% sedangkan sisanya sebesar 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini, sedangkan nilai uji t sebesar 9,341 dan nilai Sig. 0,000<0,05. Dan Gunnard Lebang,

Paulina (2022) *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*. Vol. 3, No. 3, Hal: 137-150, ISSN: 2460-8114 Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK Disimpulkan bahwa hasilnya adalah; 1) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 8) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 9) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

Wibowo Cahyoseputro, Lies T Juliawati, Ersri Rokhaminawanti (2021). *Sebatik*, 25(2), Hal: 537–544. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t kedua: Diperoleh nilai thitung sebesar 1,964 < ttabel 1,970 Nilai (Sig) 0,051 >0,05. Maka disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y).

Ahmad Aswan Waruwu, Fahrumi Litani (2023). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664, E-ISSN 2807-4238. Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Hoirul Imam, Rismawati (2022). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11, No. 8, Hal: 1-16, e-ISSN: 2461-0593 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso (2021). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Vol. 4, No. 3, Hal: 686-699, E-ISSN 2656-4351. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kepuasan kerja; dan 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Meindro Waskito, Sri Sumarni (2023). *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Hal: 315-328. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 127 sampel. Hasil dalam penelitian dan analisis membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ni Ketut Ayu Krismawati, IB. Surya Manuaba (2022). *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), Hal: 92–104, E-ISSN: 2745-8628. Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang

signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 16,2%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 30%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 30,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Nila Khairani, Annisa Suci Wulandari, Dania Triutami, Hadita, Indri Restu Gustiani, Jumawan, Ramara Deva, Silvia Nursafitri (2023) Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (Oktober-Desember 2023), Vol. 1, No. 4, Hal: 112-125 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil eksplorasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak terlalu besar. Kepuasan kerja karyawan akan terganggu akibat berbagai faktor dan indikator di tempat kerja yang kurang mendukung.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268)

menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan #1	0,8511	0,2404	Valid
Pernyataan #2	0,8622	0,2404	Valid
Pernyataan #3	0,8010	0,2404	Valid
Pernyataan #4	0,8576	0,2404	Valid
Pernyataan #5	0,8267	0,2404	Valid
Pernyataan #6	0,8202	0,2404	Valid
Pernyataan #7	0,7472	0,2404	Valid
Pernyataan #8	0,8494	0,2404	Valid
Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan #9	0,8859	0,2404	Valid
Pernyataan #10	0,8031	0,2404	Valid
Pernyataan #11	0,7533	0,2404	Valid
Pernyataan #12	0,7740	0,2404	Valid

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Menurut data yang tersedia tercantum, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,1966). Sebab itu penggunaan kuesioner dapat berguna karena nantinya akan diolah untuk bahan penelitian Melalui tabel 4.6 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengolahan data penelitian selanjutnya karena nilai r hitung seluruh instrumen penelitian lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2404.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan #1	0,8529	0,2404	Valid
Pernyataan #2	0,7741	0,2404	Valid
Pernyataan #3	0,7058	0,2404	Valid
Pernyataan #4	0,9081	0,2404	Valid
Pernyataan #5	0,8848	0,2404	Valid
Pernyataan #6	0,8991	0,2404	Valid
Pernyataan #7	0,8431	0,2404	Valid
Pernyataan #8	0,8608	0,2404	Valid
Pernyataan #9	0,8987	0,2404	Valid
Pernyataan #10	0,8702	0,2404	Valid
Pernyataan #11	0,8277	0,2404	Valid
Pernyataan #12	0,8364	0,2404	Valid

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.7 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengolahan data penelitian selanjutnya karena nilai r hitung seluruh instrumen penelitian lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2404

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan #1	0,8501	0,2404	Valid
Pernyataan #2	0,8516	0,2404	Valid
Pernyataan #3	0,8564	0,2404	Valid
Pernyataan #4	0,8222	0,2404	Valid
Pernyataan #5	0,8137	0,2404	Valid
Pernyataan #6	0,8377	0,2404	Valid
Pernyataan #7	0,7831	0,2404	Valid
Pernyataan #8	0,7360	0,2404	Valid
Pernyataan #9	0,8646	0,2404	Valid
Pernyataan #10	0,8751	0,2404	Valid
Pernyataan #11	0,8451	0,2404	Valid
Pernyataan #12	0,7926	0,2404	Valid

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.8 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengolahan data penelitian selanjutnya karena nilai r hitung seluruh instrumen penelitian lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2404.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,955	12

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.9 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari motivasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai bagian dari pengolahan data penelitian selanjutnya

karena nilai Cronbach Alpha motivasi kerja sebesar $0,955 > 0,6$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,964	12

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.10 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai bagian dari pengolahan data penelitian selanjutnya karena nilai Cronbach Alpha lingkungan kerja sebesar $0,964 > 0,6$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

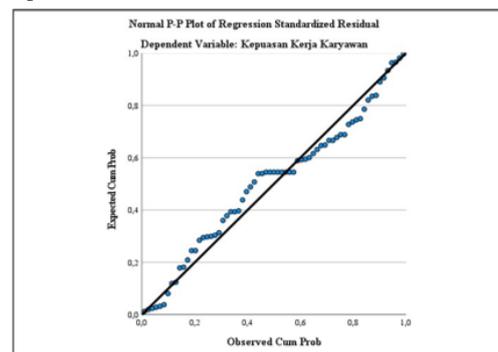
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,958	12

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.11 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari kepuasan kerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai bagian dari pengolahan data penelitian selanjutnya karena nilai Cronbach Alpha kepuasan kerja karyawan sebesar $0,958 > 0,6$

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Gambar 4.7
Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal PP-Plot)

Melalui gambar 4.7 tersebut, penulis menyimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal, memungkinkan penelitian lebih lanjut karena titik-titik residual data tersebar dan

berdekatan dengan garis diagonal pada grafik

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Multikolinearitas

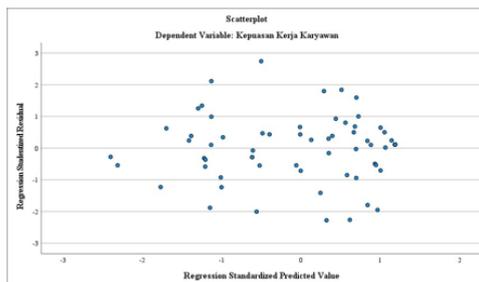
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,610	1,923		0,837	0,406		
Motivasi Kerja	0,393	0,095	0,396	4,145	0,000	0,183	5,465
Lingkungan Kerja	0,571	0,095	0,572	5,987	0,000	0,183	5,465

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.12 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa diantara data motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi masalah Multikolinearitas dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya dikarenakan nilai Tolerance Value yang didapatkan sebesar $0,183 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $5,465 < 10$

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Gambar 4.8
 Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik Scatter-plot)

Melalui gambar 4.8 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini dinyatakan telah terbebas dari asumsi Heterokedastisitas dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya dikarenakan titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson Test)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,945 ^a	0,893	0,890	4,532

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.13 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini dinyatakan telah terbebas dari asumsi Autokorelasi dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya dikarenakan nilai Durbin-Watson yang didapatkan sebesar 1,820 dan berada pada rentang 1,550 – 2,460 (tidak terjadi masalah Autokorelasi).

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
 (Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4,731	2,294		2,063	0,043
Motivasi Kerja	0,907	0,050	0,913	18,024	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Atas pengujian regresi linier sederhana antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, didapatkan persamaan yaitu $Y=4,731+0,907X1$. Melalui persamaan regresi tersebut, selanjutnya penulis membuat kesimpulan diantaranya:

- 1) Nilai konstanta (a) didapatkan sebesar 4,731 dan bersifat positif. Apabila faktor motivasi kerja ditiadakan atau dianggap tidak ada kehadirannya, maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 4,731 satuan.
- 2) Motivasi kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,907 dan bersifat positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja mengalami peningkatan, akan berdampak lurus atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,907 satuan.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
 (Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2,787	2,125		1,312	0,194
Lingkungan Kerja	0,929	0,046	0,930	20,359	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Atas pengujian regresi linier sederhana antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, didapatkan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y=2,787+0,929X2$. Melalui persamaan regresi tersebut, selanjutnya penulis membuat kesimpulan diantaranya:

- 1) Nilai konstanta (a) didapatkan sebesar 2,787 dan bersifat positif. Apabila faktor lingkungan kerja ditiadakan atau dianggap tidak ada kehadirannya, maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 2,787 satuan.
- 2) Lingkungan kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,929 dan bersifat positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, akan berdampak lurus atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,929 satuan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,610	1,923		0,837	0,406
	Motivasi Kerja	0,393	0,095	0,396	4,145	0,000
	Lingkungan Kerja	0,571	0,095	0,572	5,987	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Atas pengujian regresi linier berganda antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y=1,610+0,393X_1+0,571X_2$. Melalui persamaan regresi tersebut, selanjutnya penulis membuat kesimpulan diantaranya:

1. Nilai konstanta (a) didapatkan sebesar 1,610 dan bersifat positif. Apabila faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja ditiadakan atau dianggap tidak ada kehadirannya, maka kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok akan bertambah sebesar 1,610 satuan.
2. Motivasi kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,393 dan bersifat positif. Apabila faktor lingkungan kerja ditiadakan atau dianggap tidak ada kehadirannya, maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja mengalami peningkatan, akan berdampak lurus atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok sebesar 0,393 satuan.
3. Lingkungan kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,571 dan bersifat positif. Apabila faktor motivasi kerja ditiadakan atau dianggap tidak ada kehadirannya, maka dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, akan berdampak lurus atau searah terhadap

kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok sebesar 0,571 satuan.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	0,904**	0,913**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	67	67	67
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	0,904**	1	0,930**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	67	67	67
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	0,913**	0,930**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	67	67	67

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui hasil pengujian yang dilakukan mengenai tingkat koefisien korelasi antara motivasi kerja maupun lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok, penulis menarik kesimpulan yaitu:

- 1) Motivasi kerja dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang “sangat kuat” terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,913 dan berada di interval 0,800 – 1,000.
- 2) Lingkungan kerja dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang “sangat kuat” terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,930 dan berada di interval 0,800 – 1,000.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,945 ^a	0,893	0,890	4,532	1,820

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok. Penulis menyimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,945, yang berada dalam interval 0,800-1,000 mendukung kesimpulan ini.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
(Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,913 ^a	0,833	0,831	5,617

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui hasil pengujian yang dilakukan pada tabel 4.19 terkait tingkat koefisien determinasi dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok, penulis menarik kesimpulan yaitu motivasi kerja dinyatakan memiliki pengaruh dengan tingkat determinasi sebesar 0,833 yang bila dipersentasekan menjadi 83,3% terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
(Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,930 ^a	0,864	0,862	5,065

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui hasil pengujian yang dilakukan pada tabel 4.20 terkait tingkat koefisien determinasi dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok, penulis menarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh dengan tingkat determinasi sebesar 0,864 yang bila dipersentasekan menjadi 86,4% terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,945 ^a	0,893	0,890	4,532	1,820

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Dalam tabel 4.21, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok adalah 0,893 atau 89,3% dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 89,3%.

g. Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,610		1,923		0,837	0,406
Motivasi Kerja	0,393		0,095	0,396	4,145	0,000
Lingkungan Kerja	0,571		0,095	0,572	5,987	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 4.22 diatas, mendapatkan kesimpulan yang selanjutnya penulis jelaskan dengan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan thitung sebesar 4,145 yang lebih besar dari 1,997 nilai ttabel. Oleh karena itu, Ha1 diterima dan H01 ditolak dalam penelitian ini.
- 2) Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta thitung 5,987 yang lebih tinggi dari 1,997 nilai ttabel. Dengan demikian, hipotesis Ha2 diterima, sedangkan H02 ditolak.

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,985,342	2	5,492,671	267,424	0,000^b
Residual	1,314,509	64	20,539		
Total	12,299,851	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.23 diatas, mendapatkan kesimpulan yang selanjutnya penulis jelaskan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Indomaret Kota Depok. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai signifikan yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $267,424 > 3,14$ nilai Ftabel. Maka atas hasil pengujian ini, hipotesis penelitian yang diterima adalah Ha3

Nilai F lebih besar dari nilai kritis 3,090, atau 127,784, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4

5. KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan dalam menemukan jawaban atas motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada

- a. PT Indomarco Prismatama (Studi kasus Indomaret Kota Depok), telah ditemukan kesimpulan yang selanjutnya penulis susun dalam beberapa point pembahasan berikut ini:
- b. Motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama (Studi kasus Indomaret Kota Depok) yang diperkuat dengan hasil nilai signifikan yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $4,145 > 1,997$ nilai ttabel.
- c. Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama (Studi kasus Indomaret Kota Depok) yang diperkuat dengan hasil nilai signifikan yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $5,987 > 1,997$ nilai ttabel.
- d. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama (Studi kasus Indomaret Kota Depok) yang diperkuat dengan hasil nilai signifikan yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $267,424 > 3,14$ nilai Ftabel..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing.
- [2] Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka.
- [3] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- [4] Badriyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (3 ed.). Pustaka Setia.
- [5] Davis, K., & Newstrom, J. W. (2015). Human Behavior at Work: Organizational Behavior. McGraw-Hill Book.
- [6] Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen (1 ed.). Deepublish.
- [7] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Center for Academic Publishing Service.
- [9] Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2016). Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas (9 ed.). Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- [12] Indartono, S. (2021). Pengantar Manajemen: Character Inside. Yukaprint.
- [13] Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan (1 ed.). UNHI Press.
- [14] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Deepublish.
- [15] Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Refika Aditama.
- [16] Masram, & Muah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher.
- [17] Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS (P. C. Ambarwati, Ed.; 1 ed.). CV. WADE Group.
- [18] Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. Sebatik, 25(2), 537–544.
- [19] Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 229–241.
- [20] Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. JIRM: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 11(8), 1–16.
- [21] Khairani, N., Suci Wulandari, A., Triutami, D., Hadita, Gustiani, I. R., Jumawan, Deva, R., & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 112–125.
- [22] Krismawati, N. K. A., & Manuaba, IB. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104.
- [23] Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137–150.
- [24] Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699.
- [25] Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- [26] Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2), 1–9.
- [27] Suprianto, J., & Vanomy, A. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank X. *Fortunate Business Review*, 3(2), 1–19.
- [28] Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- [29] Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328.
- [30] Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 235–362.