

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta

Iis Nur Hidayati^{1*}, Sutarno²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: iisnur1099@gmail.com

Diterima: 13-03-2025 | Disetujui: 14-03-2025 | Diterbitkan: 15-03-2025

ABSTRACT

The phenomenon of this study, the suboptimal performance of employees at Kospin Jasa Surakarta Branch, is marked by a decrease in the results of employee performance assessments in 2024 compared to the previous year. The purpose of this study is to analyze the significance of the influence of motivation on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, to analyze the significance of the influence of job satisfaction on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, to analyze the significance of the influence of the work environment on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch. The population of this study was all employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, with a total of 71 people. This study used saturated sampling, namely taking all members of the population as samples. The data collection technique used a questionnaire assessed on a 5-point Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that (1) Motivation has a significant effect on the performance of employees of Kospin Jasa Surakarta Branch, indicated by the p value (0.002) < 0.05, thus hypothesis 1 is proven. (2) Job satisfaction has a significant effect on employee performance at Kospin Jasa Surakarta Branch, indicated by p value (0.000) < 0.05, thus hypothesis 2 is proven. (3) Work environment has a significant effect on employee performance at Kospin Jasa Surakarta Branch, indicated by p value (0.021) < 0.05, thus hypothesis 3 is proven.

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

ABSTRAK

Fenomena penelitian ini, belum optimalnya kinerja karyawan di Kospin Jasa Cabang Skurakarta, ditandai menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2024 dibanding tahun sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan jumlah 71 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, ditunjukkan dengan p value $(0,002) < 0,05$, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Kepuasan kerja berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, ditunjukkan dengan p value $(0,000) < 0,05$, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, ditunjukkan dengan p value $(0,021) < 0,05$, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nur Hidayati, I., & Sutarno. (2025). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 3078-3098. <https://doi.org/10.62710/9mnseg43>

PENDAHULUAN

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

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

Menurut Dessler (2020:4) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengoperasikan karyawan, mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Perusahaan di tengah perubahan lingkungan, harus memiliki daya saing melalui pengelolaan SDM yang efektif yang akan menghasilkan manfaat positif pada kinerja, produktivitas dan profitabilitas. Peningkatan kinerja SDM menjadi tugas penting manajer, karena keberadaan SDM sebagai pusat laba harus bisa dikelola dan dikendalikan dengan sebaik-baiknya. Manajer lini harus mampu mengelola SDM dan mengkoordinasi setiap bagian/departemen yang akan menghasilkan keuntungan strategis bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dalam pengelolaan (manajemen) SDM perlu melibatkan beberapa fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian (Dessler, 2020:5).

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

Penelitian ini peneliti mengambil objek di Koperasi Simpan Pinjam (Kospin) Jasa Cabang Surakarta yang beralamat di Jl. Arifin No. 1-2 Kampung Baru Kecamatan Pasar Kliwon Surakarta. Kospin Jasa Cabang Surakarta pada dasarnya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yang berbentuk koperasi. Menurut undang-undang no 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, oleh karenanya peningkatan kinerja karyawan amat penting diwujudkan.

Berdasarkan data Tabel I yang diperoleh dari Kospin Jasa Cabang Surakarta, diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir ini terlihat mengalami penurunan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Hal ini mengidentifikasikan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan, karena sesungguhnya

perusahaan yang baik akan mengalami peningkatan kinerja di setiap tahunnya. Perbandingan hasil penilaian kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta tahun 2022 – 2024 disajikan seperti tabel berikut.

Tabel I Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2022 – 2024

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

Sumber: Kospin Jasa Cabang Surakarta, 2025

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

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

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

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

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

Karyawan merasa kurang puas dalam melaksanakan pekerjaan, karena supervisor kurang memberikan arahan pada saat karyawan mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Karyawan merasa kurang memperoleh pengakuan dan penghargaan, serta tidak ada kesempatan berkembang.

Karyawan merasa lingkungan tempat bekerja kurang kondusif, supervisor dan rekan kerja tidak menunjukkan profesional dalam bekerja seperti suka terlambat menghadiri rapat, peralatan kerja (laptop dan printer) kurang berfungsi dengan baik, suhu udara tempat kerja panas karena AC kurang dingin, sering terjadi konflik antar rekan kerja, dan tidak seimbangnya beban kerja dengan jam kerja yang ditetapkan (Hasil observasi peneliti di Kospin Jasa Cabang Surakarta, 2025).

Berdasarkan hasil observasi, teridentifikasi bahwa faktor penyebab belum optimalnya kinerja karyawan di Kospin Jasa cabang Surakarta diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Upaya peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan agar dapat memberikan umpan balik bagi manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku kerja selama ini.

Motivasi memiliki memegang peran penting dalam pencapaian kinerja unggul. Menurut Robbins dan Judge (2018:222) pengertian “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan

usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Menurut Mangkunegara (2016:67) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga motivasi yang tinggi merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja unggul.

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

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

Hasil penelitian Widayati et al., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla (2022), Sutoro et al., (2020), Handoko (2020), Rinny et al., (2022), Darmawan dan Lamidi (2024). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Basri & Rauf (2021), Azhari et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Surakarta.

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

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

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

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

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

Jenis dan Sumber Data

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

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

Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta yang berjumlah 71 orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh populasinya, yaitu semua karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan jumlah 71 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan digunakan teknik kuesioner yaitu dengan mengajukan sejumlah pernyataan secara tertulis kepada responden untuk diisi. Bentuk instrumen adalah kuesioer tertutup, di mana responden hanya disuruh memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Seluruh instrumen dalam penelitian ini menggunakan pernyataan positif, diukur dengan menggunakan teknik *Skala Likert* 5 (lima) poin. Adapun skor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5

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

Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mendeskripsikan tentang fenomena tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kospin Jasa Cabang Surakarta. Analisis deskriptif dibagi menjadi dua yaitu:

a. Deskriptif Karakteristik Responden

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

b. Deskriptif hasil Jawaban Kuesioner

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

2. Analisis Induktif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
X1	= Motivasi
X2	= Kepuasan kerja
X3	= Lingkungan kerja
e	= Error

b. Uji t

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

- 1) $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) $p\text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

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

- 1) $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model tidak layak dalam memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) $p\text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

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

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kospin Jasa Cabang Surakarta

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

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

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

Jaringan Kospin Jasa menyebar luas di penjuru nusantara, sehingga menjadikan Kospin Jasa sebagai Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia yang paling besar, mulai dari kantor, asset, dan nasabahnya. Hingga akhir tahun 2025, Kospin Jasa memiliki 135 unit kantor cabang yang tersebar di Indonesia dengan rincian 1 unit kantor pusat, 30 unit kantor cabang, 29 unit tingkat kantor cabang pembantu, 53 unit kantor kas dan 22 unit kantor layanan syariah. Berikut adalah nama kantor cabang Kospin Jasa di Indonesia, dan menjadikan Kospin Jasa memperoleh banyak penghargaan. Keberhasilan Kospin Jasa terjadi dikarenakan komitmen yang selalu dipegang, yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Bersamaan dengan itu, pada pertengahan tahun 2017, Kospin Jasa mulai aktif meningkatkan layanan berbasis IT, mulai dari transaksi online, transfer ke seluruh bank di Indonesia, pembayaran dan pembelian pulsa prabayar dan pasca bayar. Semua layanan tersebut terangkum pada mobile jasa (M-Jasa). Kospin Jasa mendapat predikat sebagai Koperasi Persatuan bangsa, dikarenakan sejak berdiri hingga saat ini, Kospin Jasa secara aktif terus mengikutsertakan seluruh masyarakat dengan tidak memilah kelompok, golongan, ras, bangsa, dan agama antar masyarakat guna terciptanya perkumpulan masyarakat yang mampu bersatu membangun perekonomian dengan menetas permasalahan bersama-sama dalam satu koperasi. Hingga akhir tahun 2021, jumlah anggota Kospin Jasa keseluruhan di Indonesia sebanyak 334.092 nasabah.

Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner

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

1) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Deskriptif

Hasil jawaban kuesioner untuk variabel motivasi seperti terlihat pada Tabel 2

Tabel 2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Ada keinginan saya segera menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat banyak tugas	3,79	Baik
2	Saya senantiasa mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.	3,93	Baik
3	Ada keinginan saya untuk selalu bekerja dengan lebih baik lagi	3,77	Baik

4	Ada keinginan saya untuk Mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini.	3,96	Baik
5	Kegigihan saya dalam bekerja selalu saya miliki karena hal tersebut berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.	3,96	Baik
Rata-rata		3,88	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel motivasi kerja (X1) diperoleh rata-rata sebesar 3,88. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai baik motivasi kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel motivasi kerja (X1) yaitu a. Keinginan segera menyelesaikan pekerjaan. b. Mematuhi peraturan organisasi. c. Keinginan selalu bekerja lebih baik lagi. d. Keinginan mengembangkan keahlian. e. Kegigihan dalam bekerja. Nilai rata-rata tertinggi 3,96 pada indikator keinginan mengembangkan keahlian yaitu pada item kuesioner “Ada keinginan saya untuk mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini” dan pada indikator kegigihan dalam bekerja yaitu pada item kuesioner “Kegigihan saya dalam bekerja selalu saya miliki karena hal tersebut berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja”. Rata-rata terendah 3,77 pada indikator keinginan selalu bekerja lebih baik lagi yaitu pada item kuesioner “Ada keinginan saya untuk selalu bekerja dengan lebih baik lagi”.

2) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada Tabel 3

Tabel 3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	3,87	Baik
2	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	3,76	Baik
3	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	3,76	Baik

4	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	3,77	Baik
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	3,90	Baik
Rata-rata		3,81	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh rata-rata sebesar 3,81. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai baik kepuasan kerja pada Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel kepuasan kerja (X2) yaitu a. Pekerjaan yang dilakukan b. Upah yang diterima c. Promosi kenaikan jabatan d. Pengawas dalam pelaksanaan kerja e. Rekan kerja. Nilai rata-rata tertinggi 3,90 pada indikator rekan kerja yaitu pada item kuesioner “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.” Nilai rata-rata terendah 3,76 pada indikator upah yang diterima yaitu pada item kuesioner “Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki” dan pada indikator promosi kenaikan jabatan yaitu pada item kuesioner “Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan”.

3) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada Tabel 4

Tabel 4 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah sangat baik	3,97	Baik
2	Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan anda sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja	4,07	Baik
3	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan	3,94	Baik
4	Suhu udara ditempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja	3,99	Baik
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	4,04	Baik

6	Lingkungan ditempat anda bekerja sudah cukup bersih	3,96	Baik
7	Saya memiliki hubungan yang baik antar karyawan	3,97	Baik
8	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	3,92	Baik
Rata-rata		3,98	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh rata-rata 3,98, menunjukkan bahwa responden menilai baik lingkungan kerja pada Kospin Jasa Cabang Surakarta dengan indikator variabel lingkungan kerja (X3) yaitu a. Pencahayaan b. Pewarnaan c. Suara atau kebisingan d. Sirkulasi temperatur atau suhu udara e. Keamanan di tempat kerja f. Kebersihan g. Hubungan dengan rekan kerja h. Hubungan dengan atasan. Nilai rata-rata tertinggi 4,07 pada indikator pewarnaan yaitu pada item kuesioner “Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan anda sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja”. Nilai rata-rata terendah 3,92 pada indikator hubungan dengan atasan yaitu pada item kuesioner “Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan”.

4) Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Deskriptif hasil jawaban kuesioner untuk variabel kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 5

Tabel 5 Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

6	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	4,00	Baik
Rata-rata		4,00	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

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

Analisis Induktif

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Persamaan Regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

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

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

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

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

X₁ = variabel bebas: Motivasi

X₂ = variabel bebas : Kepuasan kerja X₃ = variabel bebas : Lingkungan kerja

E = error/variabel pengganggu:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 0,188 + 0,308 X_1 + 0,712 X_2 + 0,133 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- a= 0,188 (positif) artinya jika variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) konstan maka Y (Kinerja karyawan) adalah positif
- b1= 0,308 (pengaruh positif) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika motivasi meningkat maka Y (Kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) konstan/tetap.
- b2= 0,712 (pengaruh positif) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika kepuasan kerja meningkat maka Y (Kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Motivasi) dan X3 (Lingkungan kerja) konstan/tetap.
- b3= 0,133 (pengaruh positif) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (Kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan kerja) konstan/tetap.

Uji -t

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

Formulasi Hipotesis :

 $H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y $H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

 Kriteria : H_0 diterima bila $p\text{-value (signifikansi)} > 0,05$ H_0 ditolak bila $p\text{-value (signifikansi)} < 0,05$

Tabel 7 Hasil Uji-T

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

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

- Uji-t Variabel X1 (Motivasi)
Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: H_1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta terbukti kebenarannya.
- Uji-t Variabel X2 (Kepuasan kerja)
Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: H_2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta terbukti kebenarannya.
- Uji -t Variabel X3 (Lingkungan kerja)
Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: H_3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta terbukti kebenarannya.

Uji-F

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

Formulasi Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan)

Kriteria : H_0 diterima bila p -value (signifikansi) $> 0,05$ H_0 ditolak bila p -value (signifikansi) $< 0,05$

Tabel 8 Hasil Uji-F

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

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 38,308 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu X1 (motivasi kerja), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

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

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya karyawan di Kospin Jasa Cabang Surakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.
2. Penggunaan kuesioner tertutup sebagai alat pengumpulan data masih memiliki kelemahan, sehingga subjektivitas jawaban responden tidak dapat dihindari.

*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa
Cabang Surakarta*
(Nur Hidayati, et al.)

3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen dalam menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan, disini lain masih banyak variabel atau faktor- faktor lain yang mungkin dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

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

1. Karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan keinginan selalu bekerja lebih baik lagi dan sebaiknya selalu memiliki keinginan mengembangkan keahlian sesuai bidang tugas saat ini serta sebaiknya selalu mempertahankan kegigihan dalam bekerja untuk selalu berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.
2. Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan indikator upah yang diterima sehingga karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan sebaiknya semakin meningkatkan promosi kenaikan jabatan, selalu menjaga hubungan dengan rekan kerja sehingga karyawan selalu senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan hubungan dengan atasan dengan cara karyawan semakin memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan. Kospin Jasa Cabang Surakarta sebaiknya selalu menjaga agar pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan selalu baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja.
4. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih lebih lengkap dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, dan sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi model dengan menambahkan variabel pemediasi atau pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing, Jogjakarta.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *The effect of job satisfaction on employee performance*. FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 23(2), 187–193.
- Azizaha, Y. N., Rijalb, M. K., Romainurc, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). *Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577-588.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 4(1), 103–120.

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Capinera, John L. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Block Caving – A Viable Alternative?*, 21(1), 1–9.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Efhendy, H., Mantikei, B., Syamsudin, A., Kabupaten, D. K., & Raya, M. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2, 140–147.
- Fattah, Hussein. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Elmatara.
- Febriyanti, A. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Barista pada Kopi Dari Hati Aceh. *CARONG: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.62710/4dyr1f98>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE.
- Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Husaini, H. and Fitria, H., 2019. Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Jatnika, R. A., & Siahaan, J. (2022). *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di*. 10(02), 59–65.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kumar, M. C., Tewal, B., & Roring, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 9(4), 732–740.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Muchtar, T., Nur, H., Akbar, A. M., & Basri, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 18122- 18132.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104– 113.
- Rifa Maulana, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 430-439. <https://doi.org/10.62710/ecdf6a57>
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 662-677.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education.
- Safuan dan Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Salsabila Putri, N., & Marsofiyati. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Tahun 2024. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 1010–1016. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1797>
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, hal. 1-26
- Sedarmayanti. (2014). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 669–678.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, Rahma. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti.” *bulletin of Management and Business* 1(1):42–50.

- Sufriadi, D. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06-13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Umala, Muhajir, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tajo UnaUna. *EJournal Katalogis*, Volume 5, Nomor 10, Hal 147-154.
- Vidia Nur Fauziah, & Puji Isyanto. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hino Motors Manufacturing Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 407-413. <https://doi.org/10.62710/d742f539>
- Wahyudin, A., Rahwana, K. A., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 249-262. DOI: <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1383>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wibowo, dkk (2015). *Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal disekolah (konsep, strategi, dan implementasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 151–157.
- Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.