

PEMODELAN ANALISIS REGRESI BERGANDA FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN SUMBER ANEKA JAYA DARANGDAN

Farida Apriani^{1*}, Merdian Khairad², Irma Prianti³

¹Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Pangan, Politeknik Negeri Subang, Subang, Indonesia

²Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Pangan, Politeknik Negeri Subang, Subang, Indonesia

³Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wibawa Karta Rahara, Purwakarta, Indonesia

*Penulis korespondensi: farida.apriani@polsub.ac.id

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting untuk mengembangkan produktivitas karyawan, dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, data yang didapatkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model memenuhi syarat linearitas, normalitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 67.1% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas kinerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen SAJ untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Regresi Berganda

1 PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Keunggulan kompetitif suatu bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi atau modal semata, tetapi juga pada kualitas dan produktivitas tenaga kerjanya. Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran sumber daya dalam dunia bisnis/organisasi tidak hanya berkaitan dengan perekrutan dan pelatihan karyawan, akan tetapi juga mencakup pengelolaan motivasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas karyawan. Perusahaan yang dapat mengelola SDM dengan baik akan memiliki karyawan yang lebih loyal, produktif, serta memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika manajemen SDM diabaikan maka perusahaan dapat mengalami tingkat *turnover* yang tinggi, penurunan produktivitas, serta menurunnya kualitas layanan atau produk. Manajemen SDM yang baik dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, di antaranya meningkatkan

produktivitas, menurunkan *turnover*, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan inovasi.

Salah satu metode yang dapat digunakan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM), MSDM ini merupakan aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi (Nurdin *et al.*, 2024). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pelatihan, lingkungan kerja yang dilakukan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi (Adwishanty, 2021). Hal ini sangat berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja. Ketiga elemen ini saling berinteraksi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi secara keseluruhan (Hidayati & Mulyadin, 2023). Hal ini didukung pada saat motivasi karyawan tinggi, produktivitas kerja pun meningkat, kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, mencerminkan sejauh mana harapan mereka terpenuhi (Kumala & Silvie, 2024), karyawan yang merasa puas umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan merupakan pusat perbelanjaan lokal yang melayani kebutuhan warga di Kecamatan Darangdan, Kabupaten Purwakarta. Swalayan ini telah buka dari tahun 2012 hingga sekarang dengan menjual berbagai kebutuhan pokok seperti sembako, produk makanan dan minuman, perlengkapan mandi, dan sebagainya. Hal yang membuat swalayan ini masih terus berdiri yaitu komitmennya untuk menyediakan tempat belanja yang lengkap, nyaman dan terjangkau bagi masyarakat sekitar serta selalu meningkatkan pelayanan dengan swalayan agar pelanggan dapat memilih barang sesuai kebutuhan tanpa harus menunggu dilayani satu per satu. Swalayan SAJ ini masih ingin terus bertumbuh sehingga ingin terus meningkatkan produktivitas karyawannya dengan melakukan berbagai inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pelatihan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini sejalan dengan konsep MSDM dari penelitian sebelumnya yaitu lingkungan kerja merupakan hal yang harus ditingkatkan hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Ardhianti & Susanty, 2020), penelitian selanjutnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dibidang kerajinan tangan yang berada di Malang (Sinambela & Lestari, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pemodelan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemodelan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pengelola swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) dalam mengelola karyawan dan bagi pembaca menjadi acuan dalam mengelola karyawan dalam perusahaan mereka.

2 METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penelitian asosiatif untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini disusun sebagai rencana sistematis dalam pengumpulan dan analisis data agar seluruh tahapan penelitian ini dapat terlaksana sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

2.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam riset ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) yang mencakup motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel terikat (dependen), yaitu produktivitas kinerja.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana seluruh anggota populasi karyawan di Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) dijadikan responden. Hal ini sudah dilakukan pertimbangan karena total populasi yang tersedia kurang. Dengan jumlah total sebanyak 31 responden dijadikan sampel untuk penelitian ini meminimalisir kesalahan generalisasi dan memastikan bahwa hasil analisis benar-benar merepresentasikan kondisi nyata di lokasi penelitian. Seluruh data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara mendalam dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS serta Microsoft Excel.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu penggunaan kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan data primer dari karyawan Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ). Pengukuran setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kinerja, dilakukan dengan menggunakan Skala Likert 5 poin guna menangkap persepsi responden secara presisi, mulai dari kategori "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Seluruh butir pertanyaan dari kuesioner akan dilakukan pengujian kualitas instrument melalui uji korelasi *pearson product moment* dan menggunakan uji reliabilitas metode *Cronbach's Alpha*. Tujuan dari proses ini yaitu memastikan instrument yang digunakan mampu mengukur dan konsisten dari butir pertanyaan ketika akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Menurut (Naufal *et al.*, 2025), teknik regresi linier berganda merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan linear antara dua atau lebih variabel, kemudian lebih lanjutnya teknik ini juga digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan satu atau lebih variabel independen terhadap terikat, adapun persamaan umum regresi linear berganda yang dikutip dari (Naufal *et al.*, 2025) dituliskan pada persamaan (1):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + \varepsilon \quad \dots (1)$$

Dimana: Y = Variabel Dependen
 a = Nilai intersep model regresi
 b_1, b_2, b_n = Koefisien regresi
 $X_1, X_2, \dots, X_n$ = Variabel independen

Model regresi yang baik adalah model regresi yang semua variabel X nya signifikan, dan memenuhi uji asumsi (normalitas, autokorelasi, homoskedastisitas, dan multikolinieritas). Koefisien determinasi diuji guna mengetahui sejauh mana variabel bebas mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian atau ketepatan antara nilai

prediksi dengan data sampel. Jika nilai koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan nilai tersebut. Besarnya koefisien determinasi adalah hasil perhitungan yang dapat dihitung menggunakan rumus menurut (Larson & Farber, 2012) adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSR}{SST} \quad \dots (2)$$

Keterangan: SSR = Regression Sum of Square
 SST = Sum of Square Total

Pengujian model regresi ini dapat dilakukan untuk menilai dampak kumulatif dari variabel independen terhadap variabel terikat (Sihabudin *et al.*, 2021). Penilaian dilakukan melalui proses perbandingan nilai F_{hitung} dengan $F_{(a, v_1=k-1, v_2=n-k)}$. Perhitungan uji model ini menggunakan rumus yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Perhitungan Uji F

Source	Sum of Square	Df	Mean Square	F
Regresi	$\sum_{i=1}^n (\hat{y} - \bar{y})^2$	$k - 1$	$\frac{SSR}{k - 1}$	$\frac{MSR}{MSE}$
Error	$\sum_{i=1}^n (\hat{e} - \bar{e})^2$	$n - k$	$\frac{SSE}{n - k}$	
Total				

Model akan dikatakan signifikan jika H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{(a, v_1=k-1, v_2=n-k)}$ atau $P - Value < \alpha$. Uji T atau pengujian parsial dipakai untuk mengetahui apakah garis regresi melewati suatu titik tertentu, termasuk titik asal (0,0). Metode ini menggunakan pendekatan signifikansi parsial (uji T) guna mengidentifikasi apakah terdapat korelasi penting diantara variabel bebas X dan variabel terikat Y (Sihabudin *et al.*, 2021). Prosedur perhitungannya dilakukan melalui teknik yang relevan dengan uji T.

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_i}{SE(\hat{\beta}_i)} \quad (3)$$

Dimana: $\hat{\beta}_i$ = estimasi β_i
 $SE(\hat{\beta}_i)$ = standar error $\hat{\beta}_i$

Menurut (Nurhasanah, 2023), Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat relasi yang stabil diantara variabel X dan Y yaitu motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y), bersifat lurus atau tidak. Pengujian ini penting dalam analisis regresi dan korelasi untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel dapat dianalisis dengan metode yang tepat. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan tidak linear, maka data yang diperoleh bisa kurang stabil dalam merepresentasikan keterkaitan variabel

Menurut (Sugiyono, 2020), uji normalitas merupakan metode untuk mengkaji apakah penyebaran masing-masing variabel mengikuti distribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting sebab jika data tidak mengikuti distribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa dijalankan memakai pendekatan statistik parametrik.

$$D = \max |F(x) - S(x)| \quad (4)$$

Dimana: $F(x)$: fungsi distribusi frekuensi kumulatif
 $S(x)$: distribusi frekuensi kumulatif

Menurut (Sihabudin *et al.*, 2021), uji heteroskedastisitas adalah teknik yang dipakai untuk mengetahui apakah terjadi ketidakseragaman nilai error pada tiap observasi dalam model regresi. Model regresi yang layak adalah yang memenuhi asumsi tidak adanya heteroskedastisitas, yaitu ketika varians residual pada setiap pengamatan adalah sama. Untuk menentukan uji hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , adapun rumus yang digunakan untuk mencari t_{hitung} yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{1\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (5)$$

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada nilai signifikansi untuk memastikan ketetapan varians residual di dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model telah memenuhi asumsi homoskedastisitas yang dipersyaratkan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0.05, hal tersebut mengindikasikan adanya masalah ketidaksamaan varians residual yang berpotensi mengganggu keakuratan serta reliabilitas hasil estimasi regresi.

Menurut (Sihabudin *et al.*, 2021), uji multikolinearitas merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengecek keberadaan hubungan atau asosiasi di antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi dinyatakan layak apabila antar variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Analisis ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) sebagai indikator.

$$VIF = \frac{1}{1-R^2} \quad (6)$$

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang terlalu kuat atau hubungan linier yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan kriteria penilaian, jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai *tolerance* sama dengan atau kurang dari 0,10 serta nilai VIF mencapai angka 10 atau lebih, maka dalam model tersebut terdeteksi adanya gejala multikolinearitas yang dapat mengganggu validitas hasil analisis.

Sehingga pelaksanaan dari penelitian ini dimulai dengan analisis deskriptif profil responden dan uji instrument (validitas dan reliabilitas) yang bertujuan untuk memastikan akurasi data. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas sebagai prasyarat model regresi yang objektif. Jika semua asumsi telah terpenuhi tahap selanjutnya melakukan perhitungan koefisien determinasi, uji kebaikan model (Uji F), dan uji parsial (Uji T) untuk membuktikan pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan secara nyata.

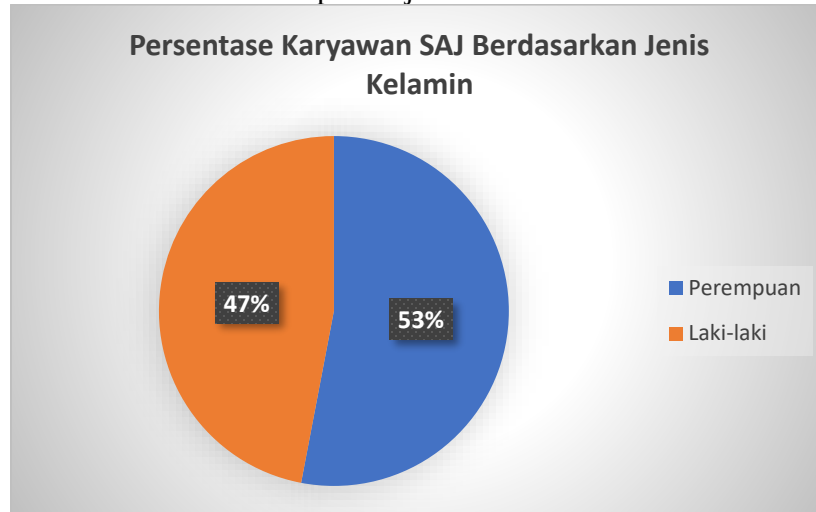
2.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan. Seluruh rangkaian kegiatan penelitian ini dimulai dari observasi awal hingga tahap pengolahan data, dilaksanakan selama 6 bulan. Penelitian ini terhitung dari bulan Februari hingga Juli 2025.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik karyawan swalayan SAJ Darangdan ini yaitu berjenis kelamin perempuan hal ini terlihat pada Gambar 1 yaitu sebesar 53.30% dan laki-laki sebesar 47.7% Hal ini mencerminkan adanya keberagaman gender dalam lingkungan kerja, dengan distribusi yang cukup merata antara

kedua kelompok. Komposisi ini juga dapat menjadi indikasi adanya upaya perusahaan dalam menjaga kesetaraan dan inklusivitas di tempat kerja.



Sumber: Data Primer diolah, 2025

Gambar 1. Persentase Karyawan SAJ

Karakteristik dari setiap karyawan SAJ Darangdan berdasarkan jabatan digambarkan dalam Tabel 2. Tabel 2 memberikan gambaran distribusi tenaga kerja di swalayan SAJ Darangdan, dimana peran penjualan dan layanan pelanggan (Pramuniaga dan Kasir) menjadi fokus utama dengan jumlah karyawan terbanyak dengan presentase sebesar 33.3% dan 20.3% hal ini memberikan informasi bahwa semakin banyak karyawan yang berjaga berarti banyak konsumen yang berbelanja di swalayan tersebut. Langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian validitas data kuisisioner, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui valid tidak suatu kuisisioner dari masing-masing variabel tersebut.

Tabel 2. Persentase Karyawan SAJ Darangdan berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Supervisor/Kepala Toko	1	3.3%
Kasir/Customer Service	6	20.3%
Pramuniaga	10	33.3%
Petugas Gudang	3	10.0%
Cleaning Service	4	13.3%
Security/Satpam	3	10.0%
Layanan Antar	3	10.0%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Instrumen penelitian ini terdiri dari kuesioner yang mencakup total 45 item pernyataan untuk mengukur seluruh variabel yang diteliti. Setiap variabel, mulai dari motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hingga produktivitas kinerja, dijabarkan ke dalam indikator-indikator spesifik guna memastikan seluruh dimensi variabel terwakili secara akurat. Melalui pembagian item yang proporsional pada setiap indikator tersebut, data yang terkumpul diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) yang disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3 Pengujian Validitas setiap variabel

Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}
Motivasi (X1)	1	0.718	0.3550	Lingkungan Kerja (X3)	1	0.762	0.3550
	2	0.772	0.3550		2	0.856	0.3550
	3	0.764	0.3550		3	0.825	0.3550
	4	0.776	0.3550		4	0.841	0.3550
	5	0.814	0.3550		5	0.762	0.3550
	6	0.847	0.3550		6	0.704	0.3550
	7	0.789	0.3550		7	0.816	0.3550
	8	0.747	0.3550		8	0.760	0.3550
	9	0.601	0.3550				
	10	0.711	0.3550				
	11	0.717	0.3550				
	12	0.722	0.3550				
Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}
Kepuasan Kerja (X2)	1	0.833	0.3550	Produktivitas Kinerja (Y)	1	0.758	0.3550
	2	0.742	0.3550		2	0.825	0.3550
	3	0.584	0.3550		3	0.851	0.3550
	4	0.741	0.3550		4	0.774	0.3550
	5	0.785	0.3550		5	0.769	0.3550
	6	0.560	0.3550		6	0.784	0.3550
	7	0.857	0.3550		7	0.647	0.3550
	8	0.815	0.3550		8	0.789	0.3550
	9	0.774	0.3550		9	0.780	0.3550
	10	0.698	0.3550		10	0.769	0.3550
	11	0.791	0.3550		11	0.650	0.3550
	12	0.770			12	0.791	0.3550
	13	0.724			13	0.904	0.3550
	14	0.807			14	0.818	0.3550
	15	0.865			15	0.851	0.3550
	16	0.570			16	0.833	0.3550

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Nilai validitas dari dari 52 kuisisioner ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,3550. Dari hasil perhitungan validitas pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga 52 kuesioner dinyatakan valid. Dalam mengukur konsistesi instrumen penelitian dapat menggunakan uji reliabilitas dan didapatkan hasilnya adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

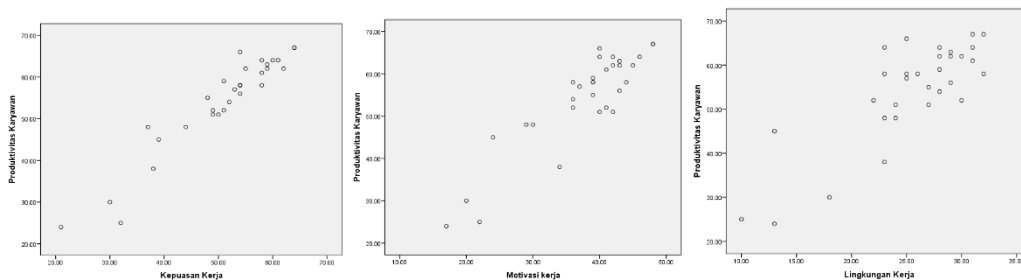
Variabel Penelitian	Jumlah Pernyataan	item	Cronbach's Alpha	R Standar	Keputusan
Motivasi (X1)	12		0.771	0.60	Realibel
Kepuasan Kerja (X2)	16		0.772	0.60	Realibel

Lingkungan Kerja 8 (X3)	0.767	0.60	Realibel
Produktivitas Kinerja 16 (Y)	0.787	0.60	Realibel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil dari uji realibilitas pada variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kinerja (Y) karyawan. menurut (Forester *et al.*, 2024) konsep dari reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil skor pada item-item yang terdapat pada kuisioner dan ingin menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. Hasil dari semua mencatatkan tingkat reliabilitas Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Kesimpulannya adalah bahwa semua pertanyaan dalam instrumen pada Tabel 4 bersifat andal.

Hasil dari uji linearitas variabel produktivitas kinerja terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja karyawan yang ditunjukkan pada gambar 2 memperlihatkan pola titik-titik data yang membentuk garis naik dari kiri ke kanan, menunjukkan terdapat hubungan yang bersifat linear, menurut (Usman *et al.*, 2023) hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kinerja karyawan ini melibatkan adanya fasilitas dan infrastruktur yang mendukung serti adanya aspek sosial untuk karyawan yang dapat difasilitasi dalam menjalankan tugas mereka dalam organisasi, dengan fasilitas ini peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan para pegawai untuk memberikan kontribusi secara produktif, aman, dan menyenangkan, hal ini juga berlaku untuk motivasi kerja, masih menurut (Usman *et al.*, 2023) motivasi kerja ini mempunyai hubungan yang linear dengan produktivitas karyawan ini dikarenakan motivasi karyawan khususnya di SAJ Darangdan ini harus sejalan dengan tujuan organisasi ini dengan cara ini karyawan SAJ Darangdan ini termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka setiap harinya.



Gambar 2. Uji Linearitas Tiga Variabel Independen

Pengujian normalitas dilakukan untuk memverifikasi distribusi residual data. Dalam penelitian ini, metode *Shapiro Wilk* diaplikasikan pada residual tak terstandarisasi guna menguji kenormalan distribusi. Berikut hipotesis dalam pengujian ini. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menetapkan dua hipotesis utama, yaitu H_0 yang menyatakan bahwa residual berdistribusi secara normal dan H_1 yang menyatakan bahwa residual tidak berdistribusi normal

Tabel 5. Output Uji Normalitas

	<i>P-Value</i>	D
Uji Normalitas	0.252	0.958

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil perhitungannya uji normalitas dari tabel 5 diperoleh nilai $p - value = 0.252$ dengan $\alpha = 0.05$. Perbandingan nilai $p-value$ sebesar $0.252 > 0.05$ sehingga menyebabkan keputusan gagal tolak H_0 . Dengan demikian, kesimpulannya adalah residual berdistribusi normal. Uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan hipotesis pengujian yaitu H_0 Data tidak terjadi heterokedastisitas dan H_1 tidak Terjadi Heterokedastisitas

Tabel 6. Ouput Uji Heterokedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	6.131	2.107		2.910	0.007
Motivasi	0.103	0.202	0.355	0.508	0.615
Kepuasan Kerja	-0.084	0.118	-0.382	-0.714	0.481
Lingkungan Kerja	-0.129	0.178	-0.312	-0.724	0.475

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil perhitungan dengan menggunakan nilai $P-value$ sebesar $0.007 > 0.05$ untuk konstan, untuk motivasi kerja $0.615 > 0.05$, kepuasan kerja $0.481 > 0.05$, dan lingkungan kerja $0.475 > 0.05$ menyebabkan keputusan gagal tolak H_0 . Kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau varians error metode yang digunakan konsisten.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Keberadaan korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas dapat menyebabkan gangguan pada ketepatan estimasi, sehingga sulit untuk menentukan pengaruh murni dari masing-masing variabel secara parsial. Oleh karena itu, pengujian ini hasil yang didapatkan dari pengujian multikolinearitas disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Output Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.067	4.852
Kepuasan Kerja	0.115	3.861
Lingkungan Kerja	0.177	3.197

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Nilai multikolinearitas yang didapatkan dari pengujian yang terdapat di tabel 7 dibandingkan dengan nilai *tolerance*. Nilai *VIF* untuk variabel motivasi kerja (X_1) $4.852 < 10$, variabel kepuasan kerja (x_2) $3.861 < 10$, dan lingkungan kerja (x_3) $3.197 < 10$ artinya ketiga variabel mempunyai kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, semua asumsi dalam pengujian ini sudah terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan ke analisis pemodelan regresi berganda.

Model yang terbentuk untuk variabel kepuasan produktivitas kinerja (Y) terhadap motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) karyawan dimana model yang terbentuk yaitu:

$$Y = 0.305 - 0.195X_1 + 1.065X_2 + 0.283X_3 \quad \dots\dots\dots(5)$$

Untuk mengetahui model yang terbentuk merupakan model terbaik, uji simultan melalui uji F dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independent secara bersamaan. Langkah pertama diawali dengan menetapkan hipotesis yang digunakan untuk uji simultan (uji F). Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak terdapat pengaruh untuk variabel independent, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyarakan adanya pengaruh signifikan dari motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja. Hasil yang didapatkan dari tabel 8 diperoleh bahwa nilai $F_{0,05;3;27} = 2.69$ dengan $\alpha = 0.05$. Perbandingan nilai $F_{0,05;3;27} = 2.69$ yaitu $94.009 > 2.69$ maka keputusannya tolak H_0 , dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa model yang digunakan merupakan model yang signifikan dan model layak digunakan pada saat menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Anova

Model	df	F_{hitung}	$p - value$
<i>Regression</i>	3	94.009	0.000
<i>Residual</i>	27		
<i>Total</i>	30		

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Setelah pengujian secara simultan dilakukan, tahap berikutnya adalah melaksanakan uji parsial melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi secara mandiri dalam menjelaskan produktivitas kinerja karyawan di Swalayan SAJ. Hipotesis yang digunakan dalam uji t ini dapat dijelaskan Hipotesis nol (H_0) menyatakan $\beta_i = 0, j = 1, 2, 3, \dots, k$ (parameter $ke - j$ tidak signifikan) dan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan $\beta_j \neq 0, i = 1, 2, 3, \dots, k$ (parameter $ke - j$ tidak signifikan). Hasil perhitungan uji parsial ditunjukkan pada tabel 9 yang diperoleh nilai $t_{0,05;29} = 1.699$ dengan $\alpha = 5\%$. Perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{0,05;29}$ untuk konstanta $0.1183 < 1.699$ keputusannya terima H_0 , untuk motivasi kerja (X_1) $10.943 > 1.699$ maka keputusannya tolak H_0 , untuk kepuasan kerja (X_2) $17.048 > 1.699$ keputusannya tolak H_0 , dan Lingkungan kerja (X_3) $7.685 > 1.699$ keputusannya tolak H_0 . Ketiga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen akan tetapi pada nilai konstanta tidak pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu nilai koefisien *R-Square* yang diberikan yaitu sebesar 67.1% yang mempengaruhi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja karyawan di Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) Darangdan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Empat Variabel

Variabel	B	t_{hitung}	$p - value$
Konstanta	0.305	1.183	0.247
Motivasi Kerja	-0.195	10.943	0.000
Kepuasan Kerja	1.065	17.048	0.000
Lingkungan Kerja	0.283	7.685	0.000

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Model yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ) untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan positif, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan giat dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik (mental dan sosial), sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan opini dari (Septiana & Widjaja, 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, lingkungan kerja yang ideal dan kondusif baik lingkungan kerja fisik dan non fisik akan memberikan hasil yang baik dalam produktivitas karyawan yang dapat diukur dan dibuktikan secara konkrit seperti kebersihan lingkungan kerja dan adanya keamanan terhadap barang milik karyawan. Kemudian motivasi kerja sama halnya dengan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh positif hal ini sejalan dengan penelitian (Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang mengatakan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi produktivitas karyawan akan

meningkat dan bersemangat dalam bekerja akan tetapi sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun, hal ini akan menyebabkan karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja oleh karena itu dalam penelitian ini terutama untuk SAJ Darangdan untuk meningkatkan motivasi kerja dapat melakukan berbagai cara diantaranya yaitu memberikan penghargaan bagi karyawan yang datang tepat waktu, meningkatkan peluang karier, dan juga melakukan pelatihan untuk pengembangan diri bagi karyawan SAJ. Kepuasan kerja juga mempunyai hasil yang positif dalam penelitian ini yang sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Augustine *et al.*, 2022) yaitu kinerja karyawan akan baik jika terdapat kepuasan kerja yang berupa perasaan positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman karyawan dan juga karyawan merasa puas jika adanya pengakuan atau penghargaan, jam kerja yang sesuai, dan adanya komunikasi yang baik antar anggota tim atau antara karyawan.

4 KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kinerja karyawan di Swalayan Sumber Aneka Jaya (SAJ). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 67,1%, yang berarti model mampu menjelaskan variansi produktivitas kinerja secara signifikan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Meskipun demikian, ditemukan bahwa nilai konstanta pada uji parsial tidak signifikan, sehingga model ini disarankan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan data atau menggunakan metode analisis lain. Pendekatan alternatif di masa depan diharapkan tidak hanya mengukur hubungan langsung, tetapi juga mampu membedah pengaruh tidak langsung serta hubungan kausal yang lebih mendetail untuk melihat efektivitas kontribusi setiap variabel. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi rujukan bagi manajemen SAJ dalam mengembangkan lingkungan kerja yang lebih positif demi meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 2, 189–223. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2, 147–156.
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Vol. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>
- Larson, R. & B. F. (2012). *Elementary Statistics: Picturing the World* (5th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Nuridin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta Untuk Kinerja Optimal*. Medan: Media Penerbit Indonesia

- Naufal, N., Apriani, F., Fajriana, Nurdin, K., & Hadi Siswanto, D. (2025). *Analisis Multivariat* (weni yuliani, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Literasi Langsung Terbit. www.langsungterbit.com
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Sihabudin, Wibowo., b., Mulyono, S., Kusuma. J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & S. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Pena Persada.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10, 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia Tamed, J. N., & Mukhtar B, A. (2023). Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Pegawai-Studi-Literatur-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 10462–10468. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8016>
- Widhah Kumala, I., & Artistilia Silvie, F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Optik Reza Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 97–104. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.128>