



**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo Malang**

Ah Zaki Amali*)
Muhammad Mansur **)
Khalikussabir *)**

Email : zakiamali100@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Human resources are important assets owned by all organizations or institutions in achieving goals, so that they can improve the efficiency, effectiveness and productivity of the organization's work as a whole. Resource management means that the company must be able to unite the perceptions or perspectives of employees and company leaders and good coordination in work by superiors to subordinates, so as to create employee job satisfaction. There are many factors that affect job satisfaction, including motivation, work environment and work spirit.

This research is a quantitative research using secondary data in the form of linear regression analysis. Based on the research, it aims to analyze the effect of Motivation, Work Environment, and Work Spirit Simultaneously on Job Satisfaction During the Covid 19 Pandemic.

Keyword: Motivation, Work Environment, Work Spirit, Job Satisfaction

Pendahuluan
Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan (Syaharuddin, 2016). Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan (Erlina, 2018).

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan

memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan (Tumbelaka, AlHabsji, Dan Nimran, 2016). Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti mempelajari beberapafaktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, motivasi dan semangat kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekan kerja dan sikap manajemen.

Oleh sebab itu penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo Malang”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Mall Dinoyo
2. Untuk mengetahui motivasi pada karyawan Mall Dinoyo
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada karyawan Mall Dinoyo
4. Untuk mengetahui semangat kerja pada karyawan Mall Dinoyo

Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk melakukan monitoring karyawan sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan antara karyawan dan pimpinan. Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan untuk para karyawan yang diharapkan tetap bisa kerja secara maksimal serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memiliki kepuasan kerja yang maksimal

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pertama diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2010) yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Komitmen Organisasi”**. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang kedua diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Dan Semangatkerja terhadap kinerja PNS balita lebang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Hasil analisis diketahui suatu kinerja menjadi baik, jika dibantu oleh faktor yang menentukan timbulnya kinerja yang optimal.

Penelitian terdahulu yang ketiga diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Dino (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi”.

Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (2) Secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan.

Penelitian terdahulu yang keempat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado”. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang kelima diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Thamrin Plaza Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai variable kepuasan kerja karyawan sebesar $(3,706 > 1,989)$. Sedangkan untuk variable motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai variable kepuasan kerja karyawan sebesar $(3,399 > 1,989)$.

Tinjauan Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Motivasi

Adha, Qomariah, Dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

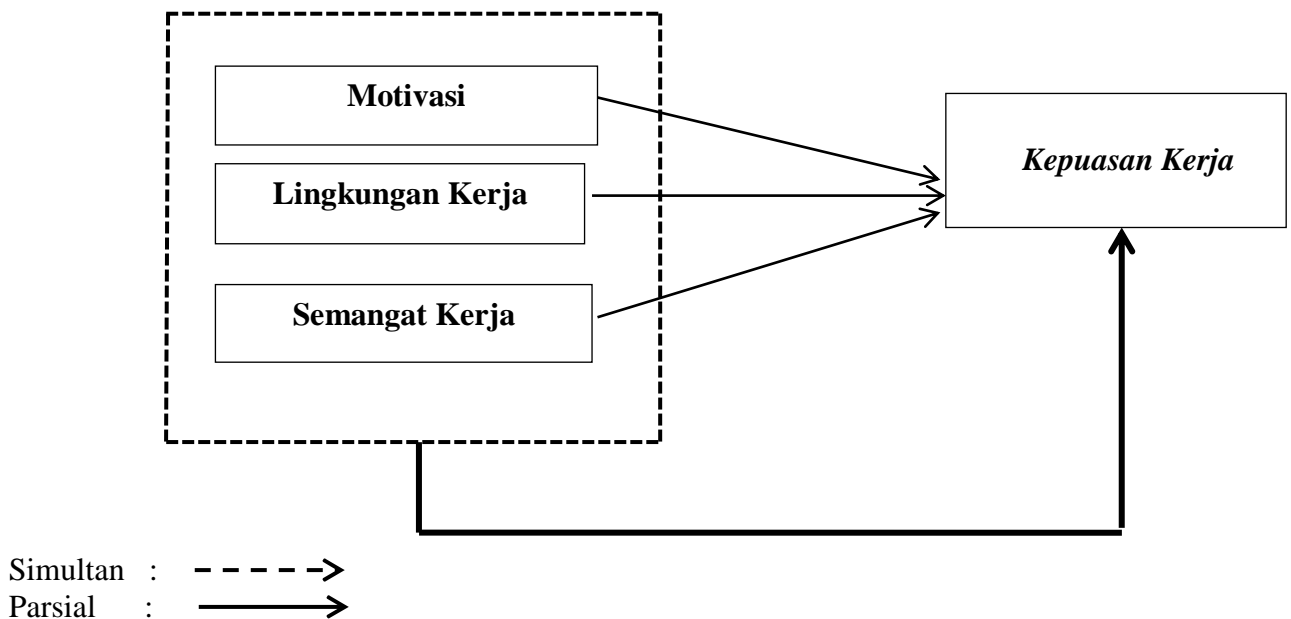
Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. Terdapat pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerjasecara simultan terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Selama PandemiCovid 19
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja SelamaPandemi Covid 19
4. Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja SelamaPandemi Covid 19

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Mall Dinoyo City* sejumlah 50 karyawan khususnya ramayana

Jenis penelitian ini adalah *Crosssectional* yaitu penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) (Nurrahman Dan Utama, 2016), dengan metode metode sampel jenuh.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel oleh peneliti adalah karyawan *Mall Dinoyo City* Malang sebanyak 50 karyawan.

Definisi dan Operasional Variabel

1. Kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerjayang bersifat individual dan berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Ada beberapa indikator dalam kepuasan kerja, diantaranya adalah:
 - a. Sifat Pekerjaan (*Work*)
 - b. Gaji (*Pay*)
 - c. Promosi (*Promotion*)
 - d. Supervisi (*Supervision*)
 - e. Rekan Kerja (*Co-workers*)
2. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki motivasi tinggi yang dapat diartikan karyawan tersebut memilikialasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang dan seberapa giat karyawan dalam berusaha. Ada beberapa indikator dalam motivasi, diantaranya adalah:
 - a. Kebutuhan Fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang
 - e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
3. Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik yang mampu meningkatkan produktivitas dan mampu membuat bekerja dengan tanpa merasa ada tekanan. Ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja
 - b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
 - c. Kelembaban di tempat kerja
 - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - e. Kebisingan di tempat kerja
 - f. Hubungan Karyawan
 - g. Dekorasi di tempat kerja
 - h. Musik di tempat kerja
 - i. Keamanan di tempat kerja
4. Semangat kerja adalah keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik. Semangat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari kedisiplinan, kehadiran, gairah kerja, tanggung jawab dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah:
- a. Disiplin Tinggi
 - b. Kualitas Untuk Bertahan
 - c. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	15	30%
2	Perempuan	35	70%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS 23.0, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 tahun	44	88%
2	31-35 Tahun	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS 23.0, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Karyawan	50	100%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS 23.0, 2021

Hasil Pengujian

Penelitian ini, diuji dengan memakai analisis regresi berganda. Yang pertama uji normalitas, uji *multikolonieritas*, dan uji *heteroskedastisitas*. Diolah dengan memakai SPSS 23.0.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* ada 50 data penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Zscore(x1)	Zscore(x2)	Zscore(x3)	Zscore(y)
N	50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b} Mean	62,2561	88,7890	59,7439	79,7439
Std.				
Deviation	8,16619	2,73839	8,70903	2,73839
Most Extreme Absolute	.072	.059	.085	.490
Differences Positive	.045	.056	.049	.310
Negative	-.072	-.059	-.085	-.490
Test Statistic	.649	.656	.531	.772
Asymp. Sig. (2-tailed)	.790	.783	.941	.591

Sumber: Data diolah SPSS 24.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja memberikan nilai (probabilitas) *Asymp. Sig.* masing-masing sebesar 0,790, 0,783, 0,941 dan 0,591 yang jauh diatas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh Data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

“Jika VIF variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 berarti non multikolonieritas”. Ghazali (2018:107).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.102	.052		40.262	.000		
x1	.053	.010	.110	5.442	.000	.943	1.060
x2	.028	.010	.059	2.922	.005	.954	1.049
x3	.036	.010	.070	3.555	.001	.990	1.010

Sumber: Data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari uji diatas dapat dilihat nilai VIF < 10 atau nilai toleransi > 0,10 jadi bisa diambil kesimpulan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

“Jika nilai signifikan > 0,05 artinya terjadi homoskedastisitas tetapi ketika nilai signifikan < 0,05 dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas”. Ghazali (2018:137) Hasil uji Heteroskedastisitas dapat diketahui pada tabel berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.540	.529		4.804	.000
	x1	.074	.120	.093	.617	.540
	x2	-.029	.118	-.037	-.245	.807
	x3	.058	.124	.069	.467	.643

Sumber: Data diolah SPSS 18.0, 2021

Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan keempat variabel tersebut > 0,05.

Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.102	.052		40.262	.000
	x1	.053	.010	.110	5.442	.000
	x2	.028	.010	.059	2.922	.005
	x3	.036	.010	.070	3.555	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 24.0, 2021

Persamaanya ialah:

$$Y = 2,102 + 0,053 X_1 + 0,028 X_2 + 0,036 X_3 + e$$

Adapun interpretasinya adalah:

- Nilai Konstanta (α) sebesar 2,102 menunjukkan apabila tidak terdapat pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (X3) atau nol maka nilai kepuasan kerja sebesar 2,102
- Nilai Koefisien regresi (b_1) = 0,053, artinya apabila motivasi (X1) naik maka kepuasan kerja (Y) yang dicapai akan naik dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (X3) dianggap tetap (konstan).
- Nilai Koefisien regresi (b_2) = 0,028, artinya apabila lingkungan kerja (X2) naik maka kepuasan kerja (Y) yang dicapai akan naik dengan asumsi variabel motivasi (X1) dan variabel semangat kerja (X3) dianggap tetap (konstan).
- Nilai Koefisien regresi (b_3) = 0,036, artinya apabila semangat kerja (X3) naik maka kepuasan kerja (Y) yang dicapai akan naik dengan asumsi variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) dianggap tetap (konstan).

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.857	4	.714	64.098	.000 ^b
	Residual	.050	45	.001		
	Total	2.907	49			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig 0,000 < 0,05. Maka motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.102	.052		40.262	.000
	x1	.053	.010	-.110	5.442	.000
	x2	.028	.010	.059	2.922	.005
	x3	.036	.010	-.070	3.555	.001

Sumber: Data diolah SPSS 24.0, 2021

- Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu 5,442 > 1,675 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H2 diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu 2,922 > 1,675 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, maka H3 diterima yang

artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel semangat kerja (X3) menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu $3,555 > 1,675$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H4 diterima yang artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.981	.03340

Variabel bebas memiliki kontribusi sebesar 98,1% terhadap variabel terikat yang diterima, dimana 1,9 % didukung variabel lain selain penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di *Mall Dinoyo City Malang*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk variabel Motivasi yang diuji menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di *Mall Dinoyo City Malang*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang diuji menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di *Mall Dinoyo City Malang*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang diuji menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Simpulan Dan Saran

1. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Dinoyo City Malang*.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Diniyo City Malang*. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Diniyo City Malang*. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.
4. Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Diniyo City Malang*. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dapat dilakukan di *Mall Dinoyo City Malang* dengan jumlah

sampel yang terbatas yaitu 50 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih dari 1 Mall apabila sampelnya terlalu sedikit. Maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada Mall Dinoyo City Malang.

2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja, dan variabel bebas (dependen) yaitu kepuasan kerja.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

1. Bagi Mall Dinoyo City Malang, Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan Mall sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai kepuasan kerja.
2. Peneliti Selanjutnya, Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti variabel kinerja karyawan atau lain sebagainya, Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kepuasan kerja menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., Dan Hafidzi, A. H. 2019. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*". Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol.4.
- Afandi. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*". Riau: Z. Publishing.
- Astutik, R. P. 2017. "*Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*". Management and Business Review, Vol.1, No.2, Hal. 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Badeni. 2017. "*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*". Bandung: P. Alfabeta
- Busro, M. 2018. "*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: P. Group.
- Dino, V. A. 2017. "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi*". Vol.6 No.1, Hal. 0–6.
- Erlina. 2018. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*". Uin Suska Riau. I Vol.13 No.1, Hal. 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443/>



- Ghozali, I. 2016. "*Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS. In Universitas Diponegoro. Semarang.*
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>
- Handayani, R. D. 2016. "*Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. Jurnal Pariwisata*", Vol. 2 No.1, Hal. 40–50.
- Hasibuan, M. S. . 2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: B. Aksara
- Nurrahman, I., Dan Utama, D. H. 2016. "*Pengaruh Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Survei pada pembeli smartphone Nokia series X di BEC Bandung)*". Journal of Business Management Education (JBME), Vol. 1 No.1, Hal. 56–65.
<https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2278>
- Pribadi, T. 2018. "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Thamrin Plaza Medan*". Jurnal Manajemen, Vol.1, Hal.28–37.
- Sunyoto, D. 2015. "*Penelitian Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Buku Seru.
- Syahrudin, Y. 2016. "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*", Hal. 13. No.1, Hal. 59–72.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/363>
- Tumbelaka, S. S. X., AlHabsji, T., Dan Nimran, U. 2016. "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)*". Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, Hal. 94–108.

Ah Zaki Amali*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Muhammad Mansur **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA