

The Effect of Motivation, Work Environment, Work Discipline on Job Satisfaction

[Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja]

Ahmad Rizaldi Dzulhaq¹⁾, Vera Firdaus^{*,2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *Work Motivation is an encouragement that is useful for directing employees to work better and more productively. The work environment is an environmental condition that is around which can affect workers who are carrying out the tasks that have been given such as cleanliness, air temperature, safety at work, lighting etc. Work discipline is defined as the implementation of management to reinforce organizational guidelines. Good work discipline is a form of high sense of responsibility of employees towards the tasks set by the company. Job satisfaction is an attitude and feeling that is owned by each individual at work, these attitudes and feelings have positive and negative things for each individual. This type of research conducted by researchers using quantitative methods. This study uses a total sampling technique. The location of this research was conducted at a furniture company, namely PT. Romi Violeta who is in Sidoarjo district. The number of respondents was 100 people. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on job satisfaction. Work environment and work discipline have a significant effect on employee job satisfaction*

Keywords - *Work motivation, Work environment, Work discipline, Job satisfaction*

Abstrak. *Motivasi Kerja merupakan dorongan yang berguna untuk mengarahkan pegawai agar bekerja lebih baik dan produktif. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan seperti kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan dll. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat organisasi. pedoman. Disiplin kerja yang baik merupakan wujud rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja, sikap dan perasaan tersebut mempunyai dampak positif dan negatif bagi setiap individu. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan furniture yaitu PT. Romi Violeta yang berada di kabupaten Sidoarjo. Jumlah responden sebanyak 100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan*

Kata Kunci - *Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Pada era saat ini perkembangan industri kayu di dalam negeri mengalami kemajuan yang cukup baik terutama pada industri furnitur mebel. Komoditas furnitur mebel yang di produksi dalam negeri ini memiliki daya saing yang baik dan kualitas yang berdaya saing global, produk furnitur mebel produksi indonesia juga memiliki corak yang beragam dan desain lokal khas indonesia serta di dukung dengan letak geografis yang melimpah [1]. Industri furnitur mebel ini merupakan salah satu sektor penting dari pertumbuhan ekonomi yang berada di indonesia, selain industri otomotif dan industri fashion [2]. Berkembangnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak lepas dari peran para karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan kualitas produk baik maka dibutuhkannya kepuasan kerja dari karyawan tersebut, dikarenakan karyawan yang puas atas pekerjaan yang sedang di kerjakan akan memberikan kualitas pekerjaan yang baik juga [3]. Kepuasan kerja juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal [4].

Kepuasan kerja juga memiliki arti bahwa karyawan yang mencintai pekerjaan yang mereka kerjakan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang baik dikarenakan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan yang telah di kerjakan sesuai dengan keterampilan dan keahlian karyawan [5]. Faktor keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan memperhatikan para karyawan bukan dari kepuasan para karyawan saja tetapi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja [6]. Untuk mendapatkan hasil yang bagus dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengikuti semua kegiatan dan tugas yang telah diberikan, sehingga dapat memberikan produktivitas yang tinggi dalam perusahaan.

Dalam hal ini motivasi merupakan sebuah hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin, jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal, dikarenakan motivasi dapat memberikan rasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas yang telah diberikan, tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan memiliki rasa semangat dalam bekerja [7].

Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal, yang menjadi kekuatan baik dari dalam diri karyawan yang memicu semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan motivasi dari luar dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekitarnya [8]. Selain motivasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang telah ditetapkan [9] Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan motivasi dan meningkatkan kerja karyawan dalam perusahaan, seperti halnya perlengkapan kerja yang mendukung, rekan kerja yang positif. [10], Tetapi jika lingkungan kerja tersebut tidak memiliki aturan dalam menjaga kedisiplinan para pekerja dalam khususnya dalam merawat fasilitas maka akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan pada saat bekerja. Oleh sebab itu disiplin kerja yang diterapkan harus dipatuhi oleh semua karyawan yang sedang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus di taati dan diikuti oleh semua karyawan dalam perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif [11]. Disiplin kerja merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan agar bisa mengikuti dan mentaati peraturan yang sudah ada [12]. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan untuk mentaati, menghargai, menghormati, serta mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan tidak menolak sanksi jika melanggar aturan atas tugas yang diberikan [13]. Hal yang sama [14] bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti semua peraturan yang berlaku pada perusahaan karena kesadaran dan keyakinan, bukan karena paksaan. Dalam hal ini karyawan yang taat dan mengikuti peraturan dalam perusahaan akan memberikan rasa bangga pada diri karyawan karena dapat mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Penurunan disiplin kerja karyawan ini terlihat dari sebagian karyawan yang masih tidak taat pada peraturan yang sudah berlaku pada perusahaan, Seperti masih ada dari sebagian karyawan yang tidak menggunakan alat keamanan pada saat bekerja, pada saat briefeing sebelum masuk kerja masih ada dari sebagian karyawan yang tidak mendengarkan arahan yang diberikan oleh atasan sehingga dapat menimbulkan kesalahan pada saat bekerja, dan masih ada dari karyawan yang datang terlambat pada saat masuk kerja. Keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja ini dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja karyawan itu sendiri, dikarenakan karyawan yang terlambat akan mendapatkan sanksi tegas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Data Keterlambatan Karyawan Maret - Juni 2023

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERLAMBATAN	PRESENTASE KETERLAMBATAN
MARET	125	8	6,4%
APRIL	125	10	8%
MEI	125	12	9,6%
JUNI	125	15	12%

Pada tabel 1 merupakan data dari keterlambatan karyawan pada bulan maret sampai juni, diketahui jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja pada bulan maret sebanyak 8 karyawan dengan presentase sebesar 6,4%, pada bulan april jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 10 karyawan dengan presentase sebesar 8%, pada bulan mei jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja mengalami kenaikan sebanyak 12 karyawan dengan presentase sebesar 9,6%, dan pada bulan juni jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 15 karyawan dengan presentase sebesar 12% meningkat dari bulan sebelumnya. Keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja ini akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, dikarenakan karyawan yang terlambat akan diberikan sanksi tegas oleh perusahaan. Oleh karena itu perilaku disiplin kerja harus diterapkan pada semua karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dari setiap karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap karyawan dalam lingkungan bekerja [15]. Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas pada setiap individu karyawan terhadap imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah di kerjakan. oleh sebab itu peraturan dalam perusahaan harus bisa memberikan kepuasan terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik [16].

Dalam hal ini kesenjangan dari penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai peluang atau pembeda dari penelitian saat ini. Pertama penelitian menggunakan proportional stratified random sampling, dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling, dikarenakan data yang di kumpulkan akan men-generalisasi dari keseluruhan populasi[17]. Penelitian kedua menemukan bahwa sampel yang diambil hanya 43 responden, dalam penelitian ini responden yang akan diambil yaitu berjumlah 100 responden [18]. Penelitian ketiga menggunakan sensus sampling. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode total sampling [19].

Literature Review

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu hal yang telah timbul dari dalam individu yang terinspirasi dari orang lain dan mendorong rasa ingin melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi biasa disebut dengan faktor pendorong perilaku seseorang [20]. Motivasi Kerja ialah sebuah dorongan yang berguna untuk mengarahkan para karyawan agar bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif [21], dengan demikian tujuan dari perusahaan akan tercapai. Indikator motivasi yaitu sebagai berikut [22]:

- 1) Dorongan mencapai tujuan, motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Semangat Kerja, Antusiasme dan rasa senang karyawan dalam bekerja sehingga menunjukkan perilaku kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Rasa tanggung jawab, rasa yang timbul dari diri karyawan untuk memiliki tanggung jawab dalam melakukan tugas secara baik dan tepat waktu.

Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja [23]. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja [24].

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang berada di sekitar yang dapat mempengaruhi para pekerja yang sedang menjalankan tugas yang telah diberikan seperti halnya kebersihan, suhu udara, keamanan dalam bekerja, penerangan dll [25]. Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan fasilitas penuh dalam bekerja yang berguna untuk menunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan demikian karyawan akan merasa dipermudah dalam segala hal. Indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut [26]:

- 1) Pencahayaan, penerangan yang cukup memadai dalam bekerja akan dapat membantu karyawan dalam bekerja dan tidak menghambat proses bekerja.
- 2) Sirkulasi udara, Pertukaran udara yang baik dalam ruangan akan memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja.
- 3) Tingkat kebisingan, tingkat suara yang cukup keras dapat mempengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan pada saat bekerja, oleh karena itu penggunaan alat peredam suara pada telinga sangat dibutuhkan.
- 4) Sarana dan Prasarana, ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja untuk menunjang aktivitas karyawan dalam bekerja.
- 5) Keamanan, peralatan keamanan pada perusahaan harus ada agar resiko kecelakaan kerja terhadap karyawan dapat berkurang.

Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja [27]. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja [28].

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik merupakan bentuk rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas- tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan memberikan dorongan kerja dan menimbulkan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan[29]. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berusaha agar para karyawan yang dipimpin memiliki kedisiplinan yang baik [30]. Indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut [31]:

- 1) Penggunaan waktu yang efektif, pengelolaan dan pemanfaatan waktu yang efektif dalam bekerja akan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- 2) Ketepatan waktu, ketepatan dan tanggung jawab karyawan untuk masuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Tanggung jawab pada pekerjaan, perilaku tanggung jawab yang harus ada pada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
- 4) Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik. peralatan kerja kantor yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus dijaga dengan baik dan tidak merusaknya.
- 5) Ketaatan pada peraturan, karyawan diharuskan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan meningkatkan kepuasan kerja [32]. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja [33].

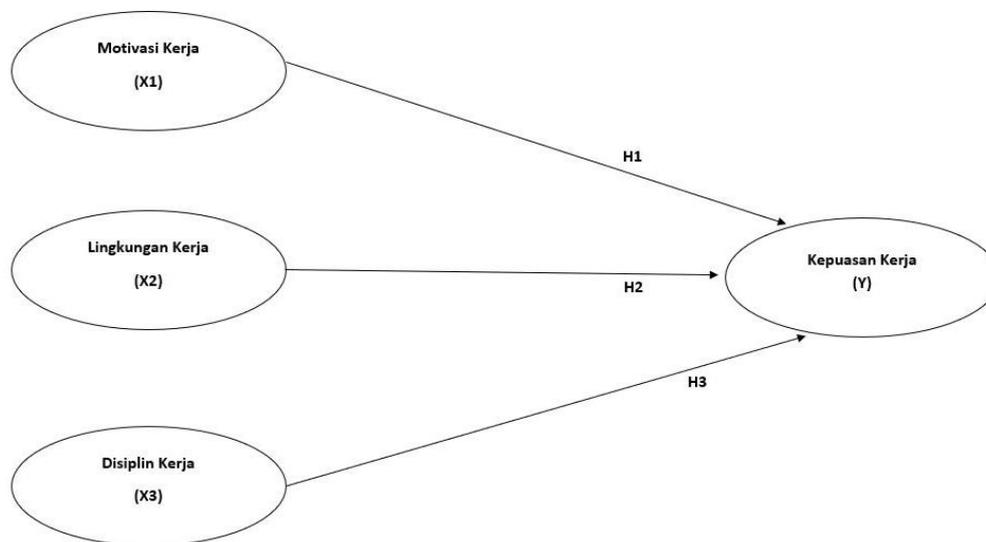
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dan perasaan yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja, sikap dan perasaan ini memiliki hal positif dan negatif pada setiap individu, dengan demikian sikap dan perasaan yang ditimbulkan yaitu positif maka individu tersebut merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakan dan sikap dan perasaan yang ditimbulkan negatif maka individu tersebut merasa tidak puas atas pekerjaan yang dikerjakan [34]. Indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut [35]:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, kepuasan karyawan atas pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Upah, kepuasan karyawan terhadap upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- 3) Pengawasan, pemberian arahan terhadap karyawan agar bisa bekerja sesuai tugas yang telah diberikan.
- 4) Rekan kerja, hubungan antar karyawan yang memberikan dukungan dan bantuan pada rekannya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja [36].

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

II. METODE

Judul artikel, nama penulis (tanpa gelar akademis), afiliasi dan alamat afiliasi penulis ditulis rata tengah pada halaman pertama di bawah judul artikel. Jarak antar baris antara judul dan nama penulis adalah 2 spasi, sedangkan jarak antara alamat afiliasi penulis dan judul abstrak adalah 1 spasi. Kata kunci harus dituliskan di bawah teks abstrak untuk masing-masing bahasa, disusunurut abjad dan dipisahkan oleh tanda titik koma dengan jumlah kata 3-5 kata. Untuk artikel yang ditulis dalam bahasa Indonesia, terjemahan judul dalam bahasa Inggris dituliskan di bagian awal teks abstrak berbahasa Inggris (lihat contoh di atas).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang diperoleh berupa data primer. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan melalui kuisisioner, skala ukur yang digunakan dalam kuisisioner yaitu skala likert, populasi yang ada pada penelitian ini meliputi karyawan PT. Romi Violeta yang berjumlah 100 karyawan, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling, teknik analisis data menggunakan analisis validitas dan realibilitas realibilitas, analisis regresi linier berganda, analisis normalitas, analisis multikolinieritas, analisis heteroskedastisitas, uji hipotesis menggunakan uji T dan uji Rsquare. Olah data menggunakan IBM SPSS22.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini ada 4 variabel yaitu Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Motivasi (X1) sebagai usaha karyawan untuk mencapai target kerja yang sudah ditentukan perusahaan [37]. Motivasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai tujuan, motivasi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan.
- 2) Semangat kerja, antusias karyawan dalam menjalankan tugas agar sesuai target perusahaan.
- 3) Rasa tanggung jawab, motivasi karyawan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Lingkungan kerja (X2) aktivitas di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap tugas yang telah diberikan perusahaan [38]. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan, Cahaya yang cukup memadai pada ruangan kerja dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Sirkulasi udara, pertukaran udara diluar dengan udara di dalam ruangan kerja melalui ventilasi udara dapat menimbulkan kenyamanan karyawan bekerja.
- 3) Tingkat kebisingan, penggunaan alat peredam suara pada telinga dapat meningkatkan nyaman dan fokus karyawan pada saat bekerja.
- 4) Sarana dan Prasarana, adanya fasilitas dan peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- 5) Keamanan, ketersediaan alat keamanan dan penggunaan alat keamanan pada saat bekerja dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

Disiplin kerja (X3) sikap karyawan dalam mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan [39]. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Penggunaan waktu yang efektif, pengelolaan dan memanfaatkan waktu dengan efektif agar tugas selesai tepat waktu.
- 2) Ketepatan waktu, tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk masuk kerja dengan tepat waktu.
- 3) Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, Menjaga fasilitas dan peralatan kerja perusahaan agar tetap terjaga secara baik.
- 4) Ketaatan pada peraturan, mengikuti dan mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja (Y) sikap atau perasaan puas karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya [40]. Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan atas kemampuan dan keterampilan karyawan.
- 2) Upah, kesesuaian upah atas beban kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- 3) Pengawasan, pemberian arahan kerja agar dapat bekerja sesuai tugas yang telah diberikan.
- 4) Rekan kerja, hubungan antar karyawan yang saling membantu dan mendukung pada saat bekerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

No	Variabel	Taraf Sig.	r Hitung	r TABEL	Sig.	Keterangan
MOTIVASI (X1)						
1.	X1.1	0,05	0,737	0.196		VALID
2.	X1.2	0,05	0,806	0.196		VALID
3.	X1.3	0,05	0,816	0.196		VALID
4.	X1.4	0,05	0,735	0.196		VALID
5.	X1.5	0,05	0,806	0.196		VALID
6.	X1.6	0,05	0,833	0.196		VALID
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
1.	X2.1	0,05	0,649	0.196		VALID
2.	X2.2	0,05	0,707	0.196		VALID
3.	X2.3	0,05	0,749	0.196		VALID
4.	X2.4	0,05	0,573	0.196		VALID
5.	X2.5	0,05	0,713	0.196		VALID
6.	X2.6	0,05	0,753	0.196		VALID
7.	X2.7	0,05	0,649	0.196		VALID
8.	X2.8	0,05	0,734	0.196		VALID
9.	X2.9	0,05	0,759	0.196		VALID
10.	X2.10	0,05	0,618	0.196		VALID
DISIPLIN KERJA (X3)						
1.	X3.1	0,05	0,638	0.196		VALID
2.	X3.2	0,05	0,611	0.196		VALID
3.	X3.3	0,05	0,693	0.196		VALID
4.	X3.4	0,05	0,703	0.196		VALID
5.	X3.5	0,05	0,705	0.196		VALID
6.	X3.6	0,05	0,707	0.196		VALID
7.	X3.7	0,05	0,728	0.196		VALID
8.	X3.8	0,05	0,654	0.196		VALID
KEPUASAN KERJA (Y)						
1.	Y1.1	0,05	0,749	0.196		VALID
2.	Y1.2	0,05	0,733	0.196		VALID
3.	Y1.3	0,05	0,781	0.196		VALID
4.	Y1.4	0,05	0,697	0.196		VALID
5.	Y1.5	0,05	0,730	0.196		VALID
6.	Y1.6	0,05	0,746	0.196		VALID
7.	Y1.7	0,05	0,801	0.196		VALID
8.	Y1.8	0,05	0,694	0.196		VALID

Sumber: data hasil olah data SPSS 22

Tabel 2 hasil uji validitas menyatakan bahwa semua indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid, dikarenakan r Hitung > dari r tabel yaitu sebesar 0,196 dan tingkat signifikasinya kurang dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan ini valid dan dapat digunakan untuk pengujian data selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Realibilitas

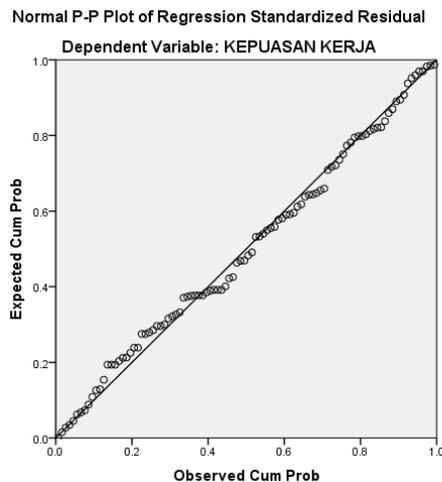
Variabel	Nilai Alpha Cronchbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,877	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,878	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,866	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 3 hasil uji realibiltas menunjukkan Cronchbach Alpha dari variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0,877, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,878, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,866, dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,883, sehingga dapat diketahui bahwa seluruh indikator pengukur variabel kuisioner memiliki hasil reliabel karena nilai Cronchbach Alpha diatas 0,60 menunjukkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2 Normal Probability Plot

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan grafik normal probability plot mendeteksi bahwa titik titik tersebar di sumbu diagonal grafik dan distribusi tersebut sebagian besar mendekati diagonal, maka hasil penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48990195
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.051
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa kolmogrov smirnov ketiga variabel independen telah terdistribusi normal bahwa nilai signifikansi 0,200 yang berarti lebih besar (>) daripada 0,50. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Tabel Uji Multikolinieritas

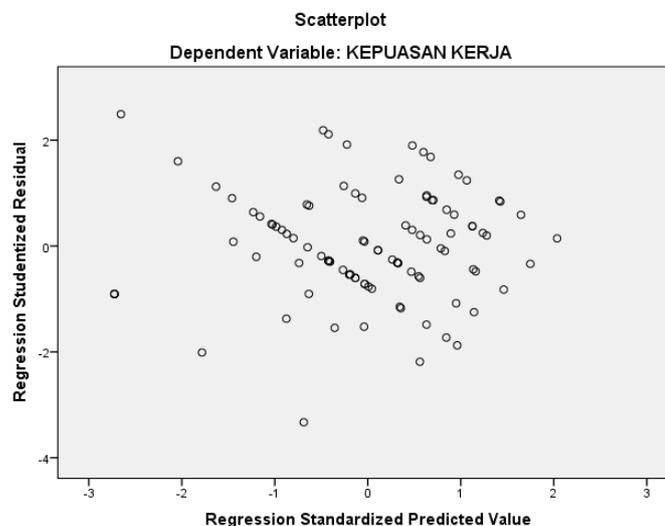
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.491	3.259		.151	.881		
	MOTIVASI KERJA	.636	.093	.562	6.840	.000	.674	1.483
	LINGKUNGAN KERJA	.220	.053	.295	4.185	.000	.913	1.095
	DISIPLIN KERJA	.204	.069	.242	2.970	.004	.685	1.460

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatterplot Regression Residual

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan gambar berikut menunjukkan bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.491	3.259		.151	.881
	MOTIVASI KERJA	.636	.093	.562	6.840	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.220	.053	.295	4.185	.000
	DISIPLIN KERJA	.204	.069	.242	2.970	.004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa coefficients baris pertama kolom b menunjukkan konstanta (α) dan baris berikutnya menunjukkan konstanta variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 491 + 0,636 + 0,220 + 0,204$$

Analisis regresi linier berganda berdasarkan uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,491 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,491
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,636 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,636 satuan atau sebesar 63,6%. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel motivasi kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y)
- 3) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,220 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,220 satuan atau sebesar 22%. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y).
- 4) Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,204 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,204 satuan atau sebesar 20,4%. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel disiplin kerja (X3) dengan kepuasan kerja (Y).

E. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.550	2.529

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien determinasi (model summary) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,563 atau 56,3% bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Uji T Asdas

Tabel 8 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.491	3.259		.151	.881
	MOTIVASI KERJA	.636	.093	.562	6.840	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.220	.053	.295	4.185	.000
	DISIPLIN KERJA	.204	.069	.242	2.970	.004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 8 Mengenai uji T, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki perbandingan t hitung dengan t tabel senilai $6,840 > 1,984$
- 2) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki perbandingan t hitung dengan t tabel senilai $4,185 > 1,984$
- 3) Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0,004. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki perbandingan t hitung dengan t tabel senilai $2,970 > 1,984$

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, hasil pengujian yang didapat bernilai positif, yang berarti motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini karena motivasi kerja merupakan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dibangun oleh indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja dan rasa tanggung jawab. Dalam hal ini rasa tanggung jawab menjadi kontribusi terbesar, indikator ini membuktikan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan mereka untuk menyelesaikan agar sesuai target yang telah ditentukan, hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika rasa tanggung jawab dalam pekerjaan ini merupakan hal yang perlu ditekankan dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, karyawan perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mereka merasa bersemangat dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai target kerja, pencapaian dalam memenuhi target kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan penelitian beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji data yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mayoritas dari jawaban responden setuju bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dikarenakan lingkungan kerja merupakan aktivitas di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap tugas dan individu karyawan. Lingkungan kerja yang baik dari pada perusahaan akan memberikan rasa aman dan kenyamanan terhadap karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Pernyataan ini di dukung dengan perolehan nilai pada indikator pencahayaan, sirkulasi udara, saran dan prasarana, tingkat kebisingan dan keamanan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Studi empiris dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sudah cukup baik dari mulai tingkat pencahayaan yang ada pada ruangan kerja karyawan, terdapat ventilasi udara agar perputaran udara bisa berjalan, adanya penggunaan peredam suara yang bisa menghindarkan karyawan dari suara yang bising, terdapat sarana dan prasarana yang berguna untuk menunjang aktivitas karyawan dalam bekerja, dan terdapat alat keamanan yang berguna untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja. Kontribusi terbesar dalam indikator ini yaitu tingkat kebisingan karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam hal ini karyawan diberikan alat peredam suara agar karyawan dapat bekerja dengan fokus dan dapat berkonsentrasi pada saat bekerja. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji data yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. mayoritas dari jawaban responden setuju bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dikarenakan disiplin kerja sikap karyawan dalam mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin terhadap kerja akan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. pernyataan ini di dukung dengan perolehan nilai pada indikator penggunaan waktu yang efektif, ketepatan waktu, tanggung jawab pada pekerjaan, menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, ketaatan pada peraturan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Studi empiris dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, bahwa disiplin kerja karyawan pada perusahaan sudah cukup baik dari mulai karyawan dapat mengelola dan memanfaatkan waktu agar tugas bisa selesai dengan tepat waktu, karyawan dapat masuk kerja secara tepat waktu sehingga tidak ada keterlambatan yang terjadi, tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, ketaatan pada peraturan. Oleh karenanya disiplin kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini

yaitu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik karena penggunaan peralatan perusahaan dengan baik akan memberikan kedisiplinan terhadap karyawan untuk saling menjaga peralatan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data terkait dengan hasil pengolahan data atas penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, hal ini disebabkan oleh dorongan karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan, semangat kerja karyawan serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jika kenyamanan dari lingkungan kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, hal ini disebabkan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan serta rasa aman agar terhindar dari resiko kecelakaan kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja yang baik akan membentuk rasa tanggung jawab yang tinggi pada karyawan terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan memberikan dorongan kerja dan menimbulkan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni. Karyawan diharapkan untuk senantiasa selalu meningkatkan motivasi kerja untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan, karena motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, Pada setiap karyawan diharapkan untuk senantiasa selalu meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja, karena disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dan akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaharuan variabel bebas. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel yakni pada karyawan PT. Romi Violeta, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisamengambil populasi dari beberapa perusahaan mebel yang ada di sidoarjo

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan terutama kepada kedua orang tua serta keluarga yang senantiasa mendoakan. Kepada ibu dosen yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan. Kepada HRD PT. Romi Violeta yang telah memberikan izin dan telah memberikan dukungan serta bantuan terhadap pengerjaan tugas akhir saya. Kepada seluruh responden yang ada pada penelitian ini yakni karyawan PT. Romi Violeta yang telah bersedia menjadi objek penelitian

REFERENSI

- [1] S. F. Nana, "Analisa Sistem Pemasaran Industri Mebel Di UD. Sumber Utama," *Abdimas Toddopuli J. Pengabd. Pada Masy.*, vol. 3, no. 1, pp. 11–22, Dec. 2021, doi: 10.30605/atjpm.v3i1.1359.
- [2] V. Firdaus, "Performance of Permanent Employees and Contract Employees in The Furniture Industry," vol. 7, no. 2, 2021.
- [3] M. R. L. Mukson & Rosima Lubis, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 2, no. 2, pp. 109–120, 2022.
- [4] R. Adilah and V. Firdaus, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," vol. 2, no. 1, 2023.
- [5] Ningrum Rahayu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima," vol. 2, no. 2, Art. no. 2, 2020.
- [6] D. Prasetyo, J. Hoy, and H. Suharno, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang," vol. 1, no. 1, 2020.
- [7] S. Mubaroqah and M. Yusuf, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *K N E R J A*, 2020.
- [8] A. Ariansyah and Mardalena, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–30, Oct. 2019, doi: 10.31933/jimt.v1i1.32.

- [9] P. T. Kusumadewi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)," vol. 9, 2020.
- [10] T. Ismail, M. A. Firdaus, and H. M. I. Sundarta, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Federal International Finance Cabang Bogor," 2021.
- [11] M. I. Muttaqijn, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen," vol. 10, no. 2, pp. 250–257, 2021.
- [12] D. Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo," vol. 8, no. 4, pp. 971–983, 2010.
- [13] D. Fariz and M. R. Adiwaty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik," *REVITALISASI*, vol. 10, no. 2, p. 225, Nov. 2021, doi: 10.32503/revitalisasi.v10i2.1913.
- [14] Timbul Dompok & Raja Putri, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota," vol. 1, no. 6, 2021.
- [15] G. Muaroma and I. H. Indriati, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *UPY Bus. Manag. J. UMBJ*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, Jan. 2022, doi: 10.31316/ubmj.v1i1.2242.
- [16] A. Saptarini, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 15, no. 1, p. 1, Dec. 2018, doi: 10.31851/jmwe.v15i1.2256.
- [17] D. Pratama, "The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Satisfaction And Public Works And Spatial Planning In Padang," vol. 4, no. 1, 2022.
- [18] S. Sulistyarningsih, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah," vol. 2, no. 1, 2020.
- [19] S. Rahayu and D. Dahlia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 370–386, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- [20] Salman Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Hum.*, no. 1, 2020.
- [21] F. N. Putri and M. Pradana, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo," 2021.
- [22] M. Mappamiring, "Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar," *J. Adm. Bisnis JAB*, vol. 10, no. 2, pp. 86–92, 2020.
- [23] M. Khoiruddin, M. Munir, and A. Rokhim, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Toko Basmalah Di Kabupaten Banyuwangi," *J. Huk. Islam*, 2020.
- [24] A. Adam, Machasin, and Y. Efni, "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia," *J. Ekon. KIAM*, vol. 32, no. 1, Jul. 2021, doi: 10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407.
- [25] K. Agustiyanto, T. Asnawi, and S. Susilawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi," *J-MAS J. Manaj. Dan Sains*, vol. 4, no. 1, p. 142, Apr. 2019, doi: 10.33087/jmas.v4i1.82.
- [26] B. A. Sakti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasmarga Tollroad Operator Area Gempas," 2021.
- [27] A. Nurlaela and T. Trianasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem," *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 1, p. 62, Apr. 2021, doi: 10.23887/bjm.v7i1.29308.
- [28] R. D. Astuti, J. Herawati, and E. Sepytarini, "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sgcl & Eric," vol. 4, no. 4, 2022.
- [29] M. Steven, K. Yunior, T. Tommy, and V. Vincent, "Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Manag. Bussines JOMB*, vol. 4, no. 2, pp. 1090–1104, 2022, doi: 10.31539/jomb.v4i2.4716.
- [30] M. E. Azhar, D. U. Nurdin, and Y. Siswadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Hum.*, no. 1, 2020.
- [31] M. Subhan and M. Yusuf, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima," *Mak. J. Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 13–19, Jun. 2020, doi: 10.37403/mjm.v6i1.136.
- [32] A. Sardina and D. Abdurrahman, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 6, no. 2, 2020.

- [33] F. I. Putri and K. Kustini, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya," *Briliant J. Ris. Dan Konseptual*, vol. 6, no. 3, p. 629, Aug. 2021, doi: 10.28926/briliant.v6i3.694.
- [34] Wijaya, Calvin, Nazmi, Hendra, Susanto, Eddy, Rikky, and Wijaya, Calvin Nazmi, Hendra Susanto, Eddy Rikky, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kedaung Medan Industrial," vol. 6, no. 2, pp. 17–26, 2020.
- [35] R. M. Lamminar and B. Saragih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti," *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 9, no. 2, Aug. 2021, doi: 10.35137/jmbk.v9i2.573.
- [36] R. Imam, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 11, no. 8, 2022.
- [37] R. Y. Setiawan and M. Sukamdiani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Restu Ibu Sukoharjo," vol. 07, no. 01, 2023.
- [38] S. Musnadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho)," vol. 2, no. 1, pp. 88–98, 2018.
- [39] Hasyim, Wachid, Putra, Maha, Wijayati, Ani, and Hasyim, Wachid Putra, Maha Wijayati, Ani, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," vol. 10, no. 2, pp. 583–589, 2022.
- [40] R. Putri, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru," vol. 31, no. 2, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.