

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

*by Adinda Khansa Khairunnisa*

---

**Submission date:** 17-Sep-2024 02:52PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2456731060

**File name:** Jurnal\_Non\_Sinta\_Pend.\_Administrasi\_Perkantoran\_31\_TURNITIN.docx (70.83K)

**Word count:** 3230

**Character count:** 20802

# **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

**Adinda Khansa Khairunnisa\*, Tri Murwaningsih**  
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta  
Email: [din.dindakhnz@gmail.com](mailto:din.dindakhnz@gmail.com)

**Abstract.** This research aims to: (1) determine the influence of work motivation on job satisfaction among employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Tol Probawang Project Package 1, (2) investigate the impact of work environment on job satisfaction among employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Tol Probawang Project Package 1, and (3) assess the combined effect of work motivation and work environment on job satisfaction at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Tol Probawang Project Package 1. The study utilizes a quantitative method with a descriptive analysis approach. Simple random sampling is employed for sample selection. Data collection is conducted through distribution of research questionnaires. The research findings indicate that: (1) work motivation has a positive and significant influence on job satisfaction among employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Tol Probawang Project Package 1, evidenced by  $t\text{-value} > t\text{-table}$  ( $2.108 > 1.99$ ) and significance level  $0.039 < 0.05$ , (2) work environment has a positive and significant influence on job satisfaction among employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Tol Probawang Project Package 1, evidenced by  $t\text{-value} > t\text{-table}$  ( $2.757 > 1.99$ ) and significance level  $0.007 < 0.05$ , and (3) it is found that there is a positive and significant impact from the combination of work motivation and work environment on job satisfaction among employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Tol Probawang Project Package 1, as indicated by  $F\text{-value} > F\text{-table}$  ( $6.898 > 3.12$ ).

**Keywords :** performance; productivity; quantitative; supervision

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probawang Paket 1, (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probawang Paket 1, (3) mengetahui secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probawang Paket 1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Teknik sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui distributor kuesioner penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probawang Paket 1 yang terbukti dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,108 > 1,99$ ) dan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ , (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probawang Paket 1 yang terbukti dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,757 > 1,99$ ) dan nilai signifikansi  $0,007 > 0,05$ , (3) Ditemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1, yang dapat terlihat dari nilai nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,898 > 3,12$ ).

**Kata kunci :** *kinerja; kuantitatif; produktivitas; supervisi*

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam sebuah perusahaan. Meskipun jumlah karyawan bukanlah tolok ukur utama keberhasilan organisasi, visi, dan misi perusahaan tetap menjadi pedoman yang penting. Fokus utama seharusnya adalah kepuasan kerja karyawan, yang tidak hanya tercermin dalam pelaksanaan tugas mereka, tetapi juga dalam kepatuhan terhadap norma-norma perusahaan, interaksi antar karyawan, manajemen, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja ini menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi (Bhastary, 2020: 161). Desnirita (2018: 56) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku positif di tempat kerja, termasuk produktivitas, kedisiplinan, inovasi, dan adaptabilitas mereka. Oleh karena itu, kepuasa kerja tidak hanya berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dalam mencapai tujuan, tetapi juga dalam berbagai aspek lain dari perilaku mereka di lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dalam hal ini yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sardina & Abdurrahman, 2020: 996) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja yang meliputi segala bentuk kegiatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang diimbangi dengan pemahaman individu tersebut. Untuk mencapai organisasi yang lebih baik, penting untuk adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar individu. Motivasi internal berasal dari hati, pikiran, dan keinginan pribadi seseorang. Sementara motivasi eksternal muncul dari dorongan yang datang dari luar, seperti dari orang lain atau organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan berdampak positif terhadap kinerja mereka serta kepuasan dalam bekerja (Likdanawati et al., 2022:377).

Terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja disekitar. (Mubarq et al., 2021:43) “lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar karyawan dan memberikan pengaruh dalam bekerja.” Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan potensinya dalam pekerjaan cenderung kehilangan fokus dalam mengerjakan tugasnya.

Pada lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Perhatian yang cermat terhadap motivasi dan kondisi lingkungan kerja sangat penting dalam konteks organisasi. Isu-isu yang timbul di dalam organisasi sering kali disebabkan oleh kurangnya motivasi dan perhatian terhadap lingkungan kerja, yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan serta menurunkan tingkat kepuasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai **motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja**, studi oleh (Gautama & Marchyta, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan lain oleh (Usmeila, 2023) menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya penelitian oleh (H. Heni et al., 2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keberagaman temuan ini mendorong peneliti untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1 mengalami motivasi kerja rendah dan kedisiplinan yang kurang baik. Beberapa karyawan telah mengundurkan diri dalam dua bulan terakhir karena mendapat tawaran pekerjaan yang lebih menarik, sementara beberapa lainnya kurang disiplin dalam waktu kedatangan ke kantor. Hal ini tampaknya berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, komunikasi yang belum terjalin dengan baik mengakibatkan rasa sungkan dalam berinteraksi, yang mempengaruhi kekurangan rasa kebersamaan dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya kenyamanan di lingkungan kerja. Kondisi ruangan yang tidak sesuai juga mempengaruhi penataan kantor yang belum optimal, seperti penggunaan ruang dan lemari arsip yang masih kosong dengan dokumen yang berserakan di meja kerja. Selain itu, tidak adanya sekat antara atasan dan bawahan, kecuali untuk pimpinan yang memiliki ruangan sendiri, juga menjadi perhatian dalam kondisi ini. Dari permasalahan yang telah dijabarkan maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi?; (2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi?; (3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan

<sup>2</sup> lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi?.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang <sup>12</sup> digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data instrumen penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi paket 1, yang berjumlah 105 karyawan. Sejumlah 30 karyawan tersebut dijadikan sampel dengan teknik *simple random sampling*.

Tahap awal penelitian dilakukan dengan menyiapkan instrumen kuesioner yang berisi pernyataan secara tertulis dengan menggunakan metode skala *Likert* skor 1-4 yang kemudian divalidasi menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS *version 25*. Uji prasyarat terdiri dari uji linearitas, <sup>9</sup> uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji keefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Kepuasan Kerja

Kuspini (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipandang dari evaluasi terhadap beberapa faktor yang memengaruhinya, di mana tingkat kepuasan kerja bergantung pada sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi. <sup>6</sup> Perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan ketertarikan dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu saat ini dan masa lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga perasaan inilah yang menjadi cerminan dari sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

<sup>1</sup> Kepuasan kerja merupakan hal yang personal bagi setiap individu, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang unik dan tidak selalu sejalan dengan standar umum yang berlaku. Melalui pencapaian kepuasan kerja ini, diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Fahmi Subastian, 2022). Seorang karyawan dikatakan puas dan merasa senang dengan pekerjaannya ketika mampu menangani tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Terdapat indikator

kepuasan kerja menurut Robbins (2015) diantaranya: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji atau upah, 3) Rekan kerja, dan 4) Supervisi.

### **Motivasi Kerja**

Darmawan (2016: 99) mengemukakan bahwa motivasi timbul dari pemikiran individu yang tertarik dengan pekerjaannya. Pemikiran ini memungkinkan individu untuk merasa nyaman dan mendekati hal-hal yang memberikan keuntungan, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang memberikan manfaat bagi diri mereka sendiri. Motivasi dapat dikatakan dapat dianggap sebagai faktor yang memberikan dorongan atau stimulasi untuk melakukan tindakan tertentu. Karyawan memiliki tujuan yang ingin mereka capai saat melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dalam bekerja yang dirasakan.

Menurut Sulistiani & Syahrinullah (2023: 213-214) terdapat 2 (dua) kelompok motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan untuk bertindak berdasarkan keinginan internal tanpa perlu hadiah atau imbalan eksternal. Individu yang memiliki motivasi intrinsik tidak bergantung pada dorongan atau energi dari luar. Sedangkan, motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang mendorong perilaku dengan menggunakan insentif dari luar seperti uang, penghargaan, apresiasi, nilai, ketenaran, dan sejenisnya.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Adelliani et al., (2023:63-64) diantaranya: 1) Kebutuhan fisiologis dengan bentuk gaji pokok untuk memenuhi kebutuhan dalam melanjutkan hidup secara normal, 2) Kebutuhan keamanan yang mencakup asuransi sosial, tenaga kerja, asuransi kesehatan dan kecelakaan, 3) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, 4) Kebutuhan akan kehormatan, kebutuhan akan penghargaan yang berbentuk apresiasi dan penghargaan, 5) Aktualisasi diri, mencakup bentuk dorongan pada diri sendiri dengan memaksimalkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

### **Lingkungan Kerja**

Usmeila (2023: 5) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat krusial di perusahaan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pada dasarnya,, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan emosional di sekitar tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai yang perannya sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan saat karyawan menjalankan tugasnya dengan optimal.

Lingkungan kerja juga dapat dipahami sebagai tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tuganya yang mencakup kondisi seperti kelembaban, penerangan, kebersihan, dan fasilitas yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja di sebuah perusahaan adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja berperan sebagai fasilitas yang memberikan pengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja secara optimal yang nantinya menguntungkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja dan mengurangi motivasi karyawan (Sunarsi et al., 2020: 119).

Sedarmayanti (2011: 248-249) menyatakan terdapat <sup>4</sup> indikator-indikator lingkungan kerja, diantaranya: 1) Penerangan di tempat kerja, 2) Sirkulasi udara di tempat kerja, 3) Kebisingan di tempat kerja, 4) Bau tidak sedap di tempat kerja, 5) Keamanan di tempat kerja, 6) Kelancaran komunikasi.

### Hasil penelitian

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitasnya. Tempat penelitian di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1. Instrumen kuesioner tryout yang terdiri dari 18 item pernyataan yang memiliki hasil valid untuk variabel motivasi kerja, 16 item pernyataan dan memiliki hasil tidak valid 2 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Kemudian terdapat 19 item pernyataan dan memiliki hasil tidak valid berjumlah 6 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan. Di mana dari hasil uji validitas yang memiliki hasil tidak valid dari tryout yang telah dilakukan peneliti, selanjutnya item tersebut tidak digunakan karena sudah terwakilkan item pernyataan lain pada indikator yang sama.

Tahap selanjutnya, perhitungan uji prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan kriteria nilai Sig. lebih besar dari 0,05 dinyatakan data penelitian terdistribusi normal.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

Jumlah responden	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
75	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji hipotesis, bahwa hasil uji t  $H_1$  dan  $H_2$  diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Variabel motivasi kerja menunjukkan hasil sebesar  $0,039 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,108 > 1,99$ . Kemudian, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $(2,757 > 1,99)$ .

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.002	.999
	Motivasi Kerja	2.108	.039
	Lingkungan Kerja	2.757	.007

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.279	2	32.640	6.898	.002
	Residual	340.668	72	4.731		
	Total	405.947	74			

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai kolom Sig. adalah 0,002 yang nilai tersebut  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian  $H_3$  adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti, hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan antaran motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Adhi Karya Proyek Tol Probowangi. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,108 > 1,99$ ), yang menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_1$ , yaitu bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Di mana meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan mampu memenuhi kebutuhan mereka serta meningkatkan produktivitas. Sarwar & Abugre (2013) mencatat bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi yang memainkan peran penting dalam upaya mencapai tujuan kerja mereka. Perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal pelayanan dan evaluasi manajemen terhadap prestasi kerja, serta mempromosikan keadilan dalam lingkungan kerja untuk mendorong motivasi karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sardina & Abdurrahman (2020), Gautama & Marchyta (2022), dan Darmawan (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,757) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,99). Hal ini mengakibatkan penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_2$ , menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang dikelola dengan baik terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar tempat kerja, termasuk peralatan, kondisi kerja, dan fasilitas lainnya di dalam bangunan kantor. Secara umum, lingkungan kerja merupakan kombinasi aspek fisik dan emosional yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Junaidi (2021), A. M. Heni et al., (2023), dan Mubaroq et al., (2021), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,898 yang melebihi nilai  $F_{tabel}$  (3,12),  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang

optimal. Selain itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik juga mendukung kelancaran dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan membantu karyawan meraih kepuasan kerja secara maksimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Tol Probowangi Paket 1 ( $F_{hitung} 6,898 > F_{tabel} 3,12$ ). Terdapat hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan penelitian ini bahwa determinasi yang diwakili oleh  $R^2$  adalah 0,161 atau sebesar 16,1%. Yang artinya bahwa sebesar 16,1% penelitian merepresentasikan variabel independen. Di mana dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja dipengaruhi variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adelliani, F. P., Fatimah, N., Sari, A. K., Suwangsih, I., & Zargar, N. A. (2023). The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on The Work Productivity. *Asian Journal of Entrepreneurship and Family Business*, 7 No.1, 59–71.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia* (Vol. 2, Issue 3).
- Desnirita. (2018). Lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. In *Jurnal Manajemen dan Perbankan* (Vol. 5, Issue 3).
- Fahmi Subastian, B. (2022). Pengaruh disiplin kerja dalam memediasi hubungan lingkungan terhadap kepuasan kerja (Vol. 3, Issue 2).
- Gautama, C., & Marchyta, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesesuaian kompensasi pada CV. Opto Elektronik di kota Makassar. *Agora*, 10, No. 2.
- Heni, A. M., Iriani, A., & Ismanto, B. (2023). The Effectiveness of Neuroscience to Improve Teacher Pedagogic Competence: Systematic Literature Review. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 12(2), 198–209. <https://doi.org/10.23887/jpiundiksha.v12i2.61438>

- Heni, H., Arifin, M. T., & Djonu, H. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor desa watudiran waigate kabupaten sikka. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 2(1).
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaiora Dan Politik*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Kuspini, A. (2020). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu 2019. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 6, No. 1.
- Likdanawati, Yanita, Hamdiah, Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). Effect Of Organizational Commitment, Work, Motivation and Leadership Style On Employee Perfomance Of PT. Aceh Distribus Indo Raya. In *International Journal of Social Science*.
- Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Robbins, S. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6. <https://doi.org/10.29313/v6i2.24277>
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). *The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan ekspedisi J&T sampit. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 2656–6265.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen*.
- Usmeila, E. (2023). *Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Pt Telexindo bizmart*.

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Washoe County School District Student Paper	2%
4	<a href="http://library.polmed.ac.id">library.polmed.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://www.ejournal.unisi.ac.id">www.ejournal.unisi.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%
9	<a href="http://journal.uns.ac.id">journal.uns.ac.id</a> Internet Source	1%

10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
11	<a href="http://jurnal.stkipppersada.ac.id">jurnal.stkipppersada.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://jurnal.uns.ac.id">jurnal.uns.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://international.arimbi.or.id">international.arimbi.or.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://pdffox.com">pdffox.com</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://ojs.ekonomi-ungris.ac.id">ojs.ekonomi-ungris.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On