

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TELUK PANDAN

Ikhwan Agus, Anggun Faradita Putri, Vera Syahryani

Fakultas Ekonomi, Universitas Trunajaya Bontang, Indonesia

\* Email untuk Korespondensi: [ikhgus@gmail.com](mailto:ikhgus@gmail.com), [syahryanivera@gmail.com](mailto:syahryanivera@gmail.com),  
[anggunfaraditaaptr@gmail.com](mailto:anggunfaraditaaptr@gmail.com)

---

## ABSTRAK

---

### Kata kunci:

Kepuasan Kerja  
Pegawai, Lingkungan  
Kerja, Motivasi

### Keywords:

Employee Job  
Satisfaction, Work  
Environment,  
Motivation

Tujuan dari penelitian merupakan untuk mengetahui evaluasi : 1) Dampaknya motivasi untuk meningkatkan kepuasan kepada pegawai di Kantor Kecamatan teluk Pandan. 2) Dampak dari lingkungan kerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan. 3) Dampak dari motivasi dan lingkungan kerja pada tingkat kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Pendekatan yang dipakai pada studi ini merupakan metode kuantitatif yang memiliki sampel 51 dengan jumlah populasi yang sama. Pada pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian akan dianalisa dengan menggunakan regresi linear berganda dan asumsi klasik. Hasil analisis memberitahukan bahwa motivasi pada pegawai dan situasi dengan lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting dan positif terhadap tingkat kepuasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja juga akan memberikan dampak yang positif dengan kepuasan dalam bekerja.

*The aim of the research is to determine the evaluation: 1) The impact of motivation to increase employee satisfaction at the Teluk Pandan District Office. 2) The impact of the work environment which will increase job satisfaction among employees at the Teluk Pandan District Office. 3) The impact of motivation and work environment on the level of job satisfaction of employees at the Teluk Pandan District Office. The approach used in this study is a quantitative method which has a sample of 51 with the same population size. The sampling method used was saturated sampling. The data is collected using a questionnaire, then analyzed using multiple linear regression and classical assumptions. The results of the analysis show that employee motivation and the situation in the work environment have an important and positive influence on the level of job satisfaction, and the conditions of the work environment will also have a positive impact on satisfaction at work.*

---

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).  
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

---

## PENDAHULUAN

Partisipasi manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Meithiana, 2017); (Huzain, 2021). Sebagai agen aktif dalam organisasi, pegawai perlu didorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mengarahkan tindakan dan perilaku mereka menuju pencapaian tujuan (Ilmi et al., 2023); (Hafid, 2017). Motivasi dalam pekerjaan telah ditetapkan, baik secara langsung maupun tidak langsung sangatlah penting bagi mereka yang ingin terus mengembangkan karirnya, bahkan mencapai jenjang karir yang tinggi (Diputra, 2022). Tentu saja motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang, namun setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda beda. Gairah bekerja tidak selalu berada pada puncaknya, terkadang pekerja kehilangan motivasi saat bekerja karena bosan atau mungkin karena mereka ingin melakukan sesuatu yang lain. Sebagai seorang pegawai, diperlukan usaha untuk memotivasi diri sendiri melalui pengendalian diri, evaluasi, dan motivasi, namun juga diperlukan

motivator eksternal seperti keluarga, teman, rekan kerja, dll. Dengan dorongan semangat dalam bekerja, karyawan memiliki potensi untuk meraih kinerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat kepuasan dalam menjalankan tugas (Hidayat et al., 2021).

Suasana kerja yang kondusif bukan hanya berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, melainkan juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan bekerja. Jika pegawai merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, kecenderungan mereka adalah untuk bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang optimal (Rauan & Tawal, 2019); (Waskito & Sumarni, 2023). Tempat kerja yang nyaman, terorganisir dengan baik dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana yang lebih menyenangkan bagi para pegawai. Selain itu, lingkungan yang bersih, pencahayaan yang cukup, dan desain ruang kerja yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan, kepuasan serta lebih mudah berkonsentrasi saat pegawai sedang bekerja.

Kantor Kecamatan Teluk Pandan merupakan sebuah lembaga dibidang pemerintahan yang dipimpin oleh Camat yang memimpin banyak staff di beberapa bagian. Terdapat dua aspek yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja staf di Kantor Kecamatan Teluk Pandan, yakni dorongan serta suasana tempat kerja. Tingkat kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh semangat yang didapat serta kondisi lingkungan kerja yang tercipta di suatu lembaga. Semangat yang mendalam Lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Teluk Pandan yaitu jaranginya diberikan sebuah penghargaan yang seharusnya merupakan salah satu hal yang perlu diberikan kepada para pegawainya serta jaranginya diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi yang sangat dibutuhkan oleh pegawai agar dapat membuat mereka berkembang dan meningkatkan karir mereka sehingga hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan yang dimiliki oleh pegawai, membuat pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Hubungan dengan atasan dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki juga dipengaruhi oleh hubungan antar sesama rekan kerja oleh seorang pegawai (Irma & Yusuf, 2020); (Julianti, 2022). Diketahui karena disebabkan oleh penempatan pegawai yang terdiri dari beberapa bagian menyebabkan jaranginya komunikasi antar satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini membuat hubungan dengan rekan kerja menjadi tidak kondusif yang juga bisa menyebabkan pegawai tidak dapat berkonsentrasi saat menjalankan tugasnya, ia tidak dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya oleh Ginting & Siagian (2021) pada tahun 2021 dari Universitas Advent Indonesia di Bandung membahas Efek motivasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan selama periode pandemi COVID-19. Hasil penelitian menunjukkan Meskipun pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dianggap rendah dan tidak signifikan secara statistik dalam penelitian tersebut, motivasi dan kondisi pekerjaan tetap memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan kerja (Sandra, 2021). Temuan dari penelitian empiris menunjukkan hal ini bahwa lingkungan kerja guru memainkan peranan yang amat efisien dalam memberikan pengajaran langsung kepada siswa. Meskipun demikian, mengingat situasi pandemi COVID-19, para pendidik juga perlu mengadakan pembelajaran daring sebagai opsi alternatif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Pandan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Pandan, serta bagaimana pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengenalan teori-teori motivasi dan aspek-aspek lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap pembentukan kepuasan kerja, serta meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Bagi Kantor Kecamatan Teluk Pandan, penelitian ini dapat memberikan saran dan ide untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, bagi kalangan akademis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Trunajaya, khususnya mahasiswa jurusan ekonomi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang juga dikenal sebagai metode tradisional, positivistic, ilmiah, dan metode discovery. Penelitian melibatkan satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai variabel terikat, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja dikatakan

variabel bebas. Penelitian ini dilakukan di kantor Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Sementara itu, waktu penelitian dilakukan dalam jangka waktu lima bulan, dimulai dari bulan September 2023 hingga Januari 2024.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan staf di Kantor Kecamatan Teluk Pandan, sementara data sekunder diambil dari literatur dan dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat responden mengenai dampak motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mendalam, terutama mengenai jumlah karyawan. Observasi digunakan untuk memahami perilaku dan proses kerja, sedangkan dokumentasi memanfaatkan berbagai dokumen teks dan visual. Studi kepustakaan mengumpulkan informasi dari laporan penelitian dan literatur ilmiah. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif dan eksplanatory, yang melibatkan perhitungan mean, nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti.

Setelah data dikumpulkan dari responden atau sumber lain, analisis data dimulai dengan menggunakan program komputer untuk analisis statistik (Sugiyono, 2020). Analisis ini bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Uji kualitas data mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin ketepatan dan konsistensi data. Uji validitas mengukur kemampuan alat pengukur dalam mengukur variabel yang sesuai, sedangkan uji reliabilitas memastikan keandalan hasil pengukuran dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi tidak mengalami masalah seperti multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas memastikan data memenuhi asumsi regresi yang benar. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis melibatkan uji simultan (F-test) dan uji parsial (t-test) untuk mengevaluasi signifikansi variabel, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen (Nugraha, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan menganalisis data, mari kita evaluasi jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini, yang mencapai 51 responden. yang saat ini bekerja di Kantor Kecamatan Teluk Pandan yang menjadi bagian dari penelitian ini. Jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan dan dapat digunakan dalam analisis adalah 51 kuesioner yang memenuhi syarat untuk penelitian ini.

#### Demografi Responden

Sebanyak 51 orang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, di mana peneliti telah mendistribusikan 51 kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan. Teluk Pandan. Responden penelitian ini adalah pimpinan/camat, sekretaris camat dan seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Penyebaran kuesioner dimulai tanggal 2 Januari 2024 dan selesai pada tanggal 12 Januari 2024. Karakteristik responden mencakup variabel Karakteristik responden di Kantor Kecamatan Teluk Pandan meliputi faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan. Berikut adalah gambaran mengenai ciri-ciri tersebut.

**Tabel 1. Gambaran Demografi Responden**

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	1. Laki laki	28 Orang	54,9%
	2. Perempuan	23 Orang	45,1%
Total		51 Orang	100%
Usia			
	1. 20 s/d 25 tahun	2 Orang	3,9%
	2. 26 s/d 30 tahun	4 Orang	7,8%
	3. 31 s/d 35 tahun	10 Orang	19,6%
	4. 36 s/d 40 tahun	11 Orang	21,6%
	5. 41 s/d 45 tahun	10 Orang	19,6%
	6. 46 s/d 50 tahun	7 Orang	13,7%
	7. 51 s/d 55 tahun	4 Orang	7,8%
	8. 56 s/d 60 tahun	3 Orang	5,9%
Total		51 Orang	100%

Tingkat Pendidikan			
3	1.	SMA/SMK	12 Orang 23,5%
	2.	Diploma	10 Orang 19,6%
	3.	S1	27 Orang 52,9%
	4.	S2	1 Orang 2%
	5.	S3	1 Orang 2%
Total			51 Orang 100%
Jabatan			
4	1.	Pimpinan	1 Orang 2%
	2.	Staff	50 Orang 98%
Total			51 Orang 100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari informasi pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah keseluruhan 51 responden, terdapat 28 responden laki-laki, yang merupakan sekitar 54,9%, dan 23 responden perempuan, yang merupakan sekitar 45,1%. Selain itu, sekitar 3,9% dari sampel memiliki rentang usia antara 20 hingga 25 tahun. Empat responden atau 7,8% sampel berusia antara 26 hingga 30 tahun. Terdapat 10 responden atau 19,6% sampel, berusia antara 31 dan 35 tahun. Sebelas responden, atau 21,6% sampel, berusia antara 36 dan 40 tahun. Sepuluh responden, atau 19,6% sampel, berusia antara 41 dan 45 tahun. Tiga belas persen tanggapan, atau tujuh orang, berusia antara 46 dan 50 tahun. Empat responden, atau 7,8% sampel, berusia antara 51 dan 55 tahun. Selain itu, 3. atau 5,9% responden berusia antara 56 dan 60 tahun.

Dari data yang terdokumentasi dalam tabel 1, terlihat bahwa jumlah individu yang telah menyelesaikan pendidikan SMA/SMK adalah 12 orang, yang menyumbang sekitar 23,5% dari keseluruhan jumlah responden. Untuk Diploma dari hasil analisis, ditemukan bahwa sekitar 19,6% dari total responden, atau sebanyak 10 orang, memiliki gelar Sarjana (S1), yang merupakan persentase terbanyak. Sementara itu, hanya sekitar 52,9% atau 27 responden yang memiliki gelar Pascasarjana (S2), dan persentase responden dengan gelar Doktor (S3) juga hanya sekitar 2%.

Berdasarkan data yang tercatat dalam tabel 1, terlihat bahwa hanya ada satu responden yang menduduki posisi tersebut jabatan Pimpinan, mewakili 2% dari total, yakni hanya Ketua Camat, sementara yang lainnya adalah staf, dengan jumlah 50 orang, mencakup 98% dari keseluruhan.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Maksud dari penjabaran variabel penelitian adalah untuk memanfaatkan Dalam menerangkan setiap variabel yang diteliti dalam penelitian, digunakan analisis statistik deskriptif. Sesuai dengan kerangka penelitian, respons responden terhadap variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) dijelaskan dengan menggunakan nilai rendah, tinggi, rata-rata, dan standar deviasi yang telah dihitung. Rangkuman statistik deskriptif dari penelitian ini dipaparkan dalam Tabel 2.

Indikator	Jawaban Responden										Mean	Max.	Min.	Std. Deviation	
	SS		S		N		TS		STS						
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%					
X1.1	22	43,1	23	45,1	5	9,8	1	2,0	0	0	4,29	5	2	0,729	
X1.2	42	82,4	8	15,7	0	0	1	2,0	0	0	4,78	5	2	0,541	
X1.3	5	9,8	22	43,1	22	43,1	2	3,9	0	0	3,59	5	2	0,726	
X1.4	3	5,9	12	23,5	28	54,9	7	13,7	1	2,0	3,18	5	1	0,817	
X1.5	2	3,9	20	39,2	25	49,0	3	5,9	1	2,0	3,37	5	1	0,747	
X1.6	10	19,6	21	41,2	19	37,3	1	2,0	0	0	3,78	5	2	0,783	
											3,83				

Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024

Dari data yang telah diolah, dapat dinyatakan dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai terendah sebesar 1, sementara nilai tertingginya adalah. maksimumnya adalah 5. Secara keseluruhan, rata-rata dari semua indikator motivasi adalah 3,83.

Indikator	Jawaban Responden					Mean	Max.	Min
	SS	S	N	TS	STS			

	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%				Std. Deviation
X2.1	37	72,5	11	21,6	2	3,9	1	2,0	0	0	4,65	5	2	0,658
X2.2	10	19,6	29	56,9	11	21,6	1	2,0	0	0	3,94	5	2	0,705
X2.3	6	11,8	4	7,8	26	51,0	15	29,4	0	0	3,02	5	2	0,927
X2.4	14	27,5	25	49,0	10	19,8	2	3,9	0	0	4,00	5	2	0,800
											3,90			

Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024

Dari data yang diproses, dapat diamati bahwa nilai terendah dari variabel lingkungan kerja adalah 2, sementara nilai tertinggi adalah 5. Secara total, rata-rata dari semua indikator lingkungan kerja adalah 3,90.

Tabel 4. Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Jawaban Responden										Mean	Max.	Min.	Std. Deviation
	SS		S		N		TS		STS					
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%				
Y1	5	9,8	7	13,7	23	45,1	16	31,4	0	0	3,02	5	2	0,927
Y2	4	7,8	4	7,8	23	45,1	20	39,2	0	0	2,84	5	2	0,880
Y3	1	2,0	8	15,7	26	51,0	18	35,3	0	0	2,80	5	2	0,722
Y4	2	3,9	8	15,7	29	56,9	12	23,5	0	0	3,00	5	2	0,748
Y5	3	5,9	7	13,7	29	56,9	12	23,5	0	0	3,02	5	2	0,787
Y6	3	5,9	11	21,6	29	56,9	8	15,7	0	0	3,18	5	2	0,767
											2,97			

Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024

Dari evaluasi data tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai terendah dari variabel kepuasan kerja adalah 2, sementara nilai tertinggi mencapai 5. Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari semua indikator kepuasan kerja adalah 2,97.

## Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Kualitas Data

Terdapat dua tahapan uji yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

### 2. Uji Validitas

Untuk memvalidasi, kriteria yang digunakan adalah perbandingan antara nilai  $r$  yang telah dihitung (Korelasi Pearson) dengan nilai  $r$  yang terdapat dalam tabel standar. Nilai rhitung (*Pearson Correlation*) inilah yang kemudian dijadikan acuan untuk menentukan valid atau tidaknya komponen pertanyaan yang digunakan, kemudian dicari dengan membandingkan rhitung (*Pearson Correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (Darma, 2021).

#### a) Hasil uji validitas variabel motivasi (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Hasil Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,656	0,281	Valid
X1.2	0,727	0,281	Valid
X1.3	0,695	0,281	Valid
X1.4	0,777	0,281	Valid
X1.5	0,640	0,281	Valid
X1.6	0,720	0,281	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil data diatas sebelumnya akan ditentukan terlebih dahulu nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 51$

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 51 - 2 \\ &= 49 \end{aligned}$$

Jadi nilai  $r$  tabel untuk  $n = 49$  adalah  $r_{tabel} = 0,281$

Dari tabel 5, terlihat bahwa nilai rhitung lebih tinggi daripada  $r_{tabel}$  untuk  $n = 49$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,281 sehingga item pertanyaan dari X1.1 sampai X1.6 dikatakan valid.

b) Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Hasil korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,673	0,281	Valid
X2.2	0,805	0,281	Valid
X2.3	0,887	0,281	Valid
X2.4	0,700	0,281	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil data diatas sebelumnya akan ditentukan terlebih dahulu nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 51$

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 51 - 2 \\ &= 49 \end{aligned}$$

Jadi nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 49$  adalah  $r_{tabel} = 0,281$

Dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung yang sebesar 0,281 melebihi nilai  $r_{tabel}$  untuk ukuran sampel  $n = 49$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari X2.1 hingga X2.4 dianggap valid.

c) Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Hasil korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,775	0,281	Valid
Y2	0,765	0,281	Valid
Y3	0,654	0,281	Valid
Y4	0,292	0,281	Valid
Y5	0,738	0,281	Valid
Y6	0,709	0,281	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil data diatas sebelumnya akan ditentukan terlebih dahulu nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 51$

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 51 - 2 \\ &= 49 \end{aligned}$$

Jadi nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 49$  adalah  $r_{tabel} = 0,281$

Dari tabel 7, terlihat bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari  $r_{tabel}$  untuk  $n = 49$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,281 sehingga item pertanyaan dari Y.1 sampai Y.6 dikatakan valid.

3. Uji Realibilitas

Dalam mengevaluasi reliabilitas instrumen, dilakukan perbandingan antara nilai alfa Cronbach dengan tingkat nilai signifikansi yang telah ditetapkan. Jika Cronbach's alpha mencapai Apabila nilai Cronbach's alpha melebihi 0,6, instrumen tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, instrumen tersebut dianggap tidak memiliki reliabilitas yang memadai.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Min. Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Motivasi	0,789	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,767	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,742	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2024

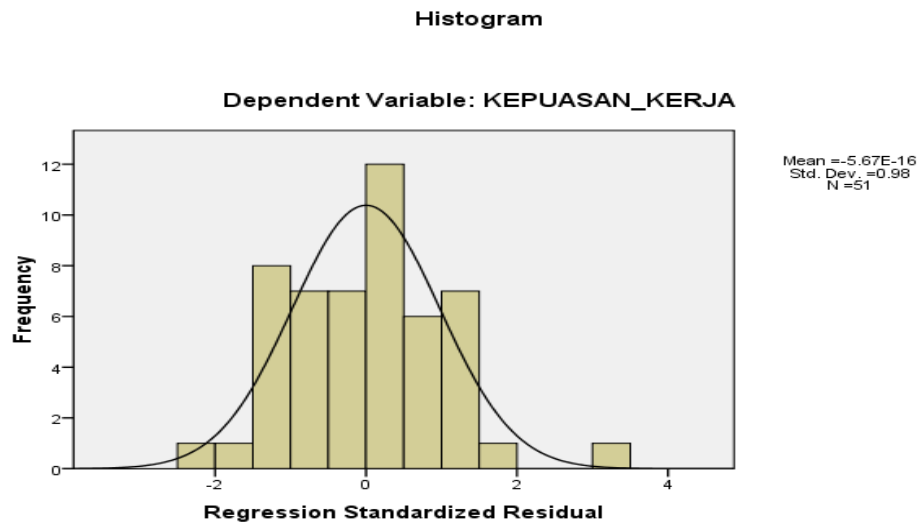
Berdasarkan Tabel 8, pengujian reliabilitas mengindikasikan bahwa semua pernyataan terkait dengan variabel yang diselidiki. Hal ini mengimplikasikan bahwa semua variabel memberikan data yang dapat diandalkan karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Tes untuk menguji asumsi klasik terdiri dari lima uji, termasuk normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas.

##### a. Uji Normalitas

Tes normalitas dilakukan untuk menentukan apakah residu regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Normalitas dianggap terpenuhi jika nilai signifikansinya melebihi 0,05, menandakan bahwa distribusi tersebut dapat dikategorikan sebagai normal.



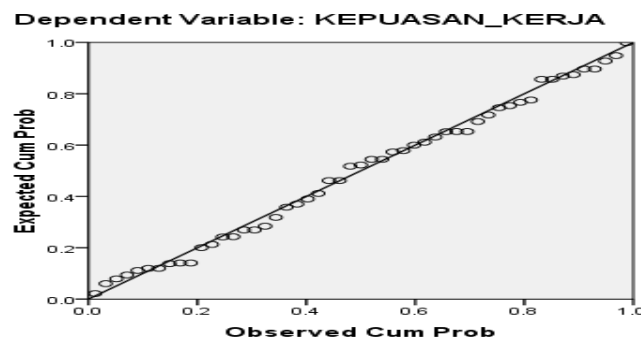
Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024  
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Grafik 1 menampilkan histogram yang mengindikasikan distribusi normal dengan bentuk menyamai lonceng dan tidak berfokus dengan arah kanan maupun kiri. Maka oleh sebab itu, grafik tersebut dapat dikatakan normal.

Histogram dianggap memperlihatkan distribusi yang normal jika datanya terbentuk dalam pola lonceng dan tidak cenderung condong ke arah kiri atau kanan (Santoso, 2015:43). Apabila grafiknya tidak condong ke arah kiri atau kanan, kemungkinan besar variabelnya memiliki distribusi yang sesuai. Sebaliknya, jika grafik menunjukkan kecondongan ke arah kiri atau kanan, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

Grafik pada gambar 2 memberikan penjelasan mengenai histogram distribusi yang normal. Adapun bentuknya adalah lonceng dan miring ke arah kanan maupun kiri. Oleh karena itu, grafik tersebut dianggap memiliki distribusi yang normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024  
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Garis diagonal yang panjang pada diagram menunjukkan bahwa data cenderung memiliki distribusi normal. Tetapi, jika garis diagonal tidak merata, itu menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal. Grafik 2 menggambarkan penyebaran titik-titik secara diagonal, mengindikasikan bahwa distribusi data tersebut normal.

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05874319
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.048
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah tahun 2024

Temuan dari tabel 9 menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena itu, dengan nilai signifikansi uji residual tak berstandar yang melebihi 0,05, analisis dapat dilanjutkan.

**b. Uji Multikolinieritas**

VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Nilai Toleransi dipergunakan untuk mengevaluasi multikolinieritas. Konformitas dengan aturan pengujian ditetapkan dengan nilai VIF melebihi 10 atau nilai toleransi kurang dari 0,1, yang menandakan keberadaan multikolinieritas; sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1, tidak ada tanda multikolinieritas.

**Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,776 < 0,1	1,289 > 10
Lingkungan Kerja	0,776 < 0,1	1,289 > 10

Sumber : Data diolah tahun 2024

Data dari Tabel 10 menunjukkan absennya tanda-tanda multikolinieritas pada setiap variabel independen. Fakta ini didukung oleh nilai toleransi untuk semua variabel independen, yang mencapai  $0,776 > 0,1$ , dan nilai VIF untuk variabel independen, yang mencapai  $1,289 < 10$ , seperti yang terdokumentasi dalam tabel tersebut. Dengan demikian, berdasarkan nilai-nilai toleransi tersebut, dapat dikatakan multikolinieritas tidak ada.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode uji Glejser, di mana nilai absolut dari residu diregresikan terhadap variabel independen. Terdapat dua taraf signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,01 dan 0,05. Penggunaan taraf signifikansi ini tidak diatur secara spesifik, sehingga tergantung pada keputusan peneliti, walaupun banyak peneliti sebelumnya cenderung menggunakan taraf signifikansi 0,05.

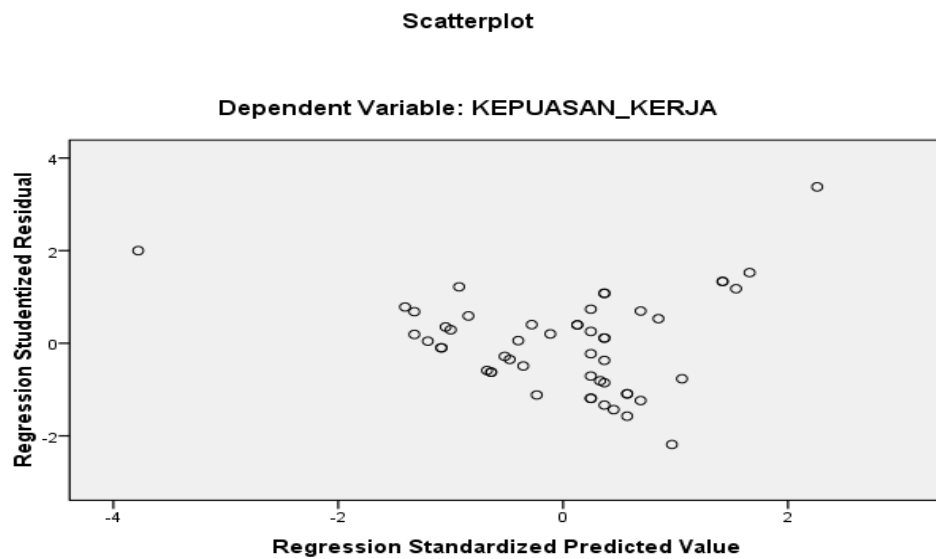
**Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi	0,193 > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,055 > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah tahun 2024

Setelah pengujian menggunakan metode Glejser, dikatakan bahwa tidak adanya variabel terikat yang signifikansi dalam berdampak pada variabel bebas yang lainnya. Jika tingkat signifikansi lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5% maka akan terbukti tidak adanya heteroskedastisitas yang akan didapati pada penelitian tersebut.





Sumber : Output SPSS 16, Data Diolah, 2024

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Scatterplot**

Pada grafik scatterplot diatas dapat dilihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada variabel independen. Dalam uji scatter plot, heteroskedastisitas terdeteksi apabila terdapat pola yang konsisten, seperti pola beraturan. Namun, jika tidak ada pola yang terlihat jelas dan titik-titik data tersebar secara acak, maka tidak ada kejadian heteroskedastisitas. Penyebaran titik data yang acak ini tidak menunjukkan pola yang konsisten di atas, di bawah, atau sekitar nol, sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar 3 dalam hasil scatterplot.

#### d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dalam model regresi timbul ketika terdapat korelasi antara residu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ) dan residu pada periode sekarang ( $t$ ). Metode uji Durbin Watson akan diterapkan untuk mengevaluasi autokorelasi dalam penelitian ini.

**Tabel 12 .Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.571	2.10120	1.790

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dikarenakan nilai DW sebesar 1,790 berada di antara batas atas (du) 1,630 dan batas bawah (4 - du) = 2,370, kesimpulannya adalah tidak terdapat autokorelasi.

#### e. Uji Linearitas

*Test of Linearity* salah satu metode untuk mengidentifikasi keberadaan linearitas adalah dengan menggunakan teknik tertentu. Kehadiran hubungan Kesimpulan mengenai hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dapat diambil jika tingkat signifikansi linearitasnya lebih besar dari 0,05.

**Tabel 13. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi <i>linierity</i>	Kesimpulan
X1 → Y	0,000	Linear
X2 → Y	0,000	Linear

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari data tersebut maka dapat dikatakan tingkat signifikasinya adalah 0,000 mengatakan adanya keterlibatan pada tingkat kepuasan kerja dengan motivasi. Maka tingkat signifikansi akan memperoleh korelasi signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan adanya hubungan linear dengan variabel yang lainnya pada penelitian dikarenakan memiliki nilai untuk kedua variabel yang memiliki nilai lebih rendah dari 0,005.

## 1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi dalam memahami tentang dampak pentingnya dua variabel.

**Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1,322	2.468		-.535	.595
	Motivasi	.295	.111	.281	2,673	.010
	Lingkungan Kerja	.794	.141	.592	5,628	.000

Sumber : Data diolah tahun 2024

Diketahui nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut berdasarkan tabel 14 diatas:

$$Y = -1,322 + 0,295X_1 + 0,794X_2$$

## 2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari tiga uji yaitu Uji Simultan (F), Uji Parsial (t) serta Uji Koefisien Determinasi (R).

### a. Uji Simultan (F)

Di Kantor Kecamatan Teluk Pandan, dilakukan uji simultan untuk mengevaluasi dampak secara bersamaan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

**Tabel 15 Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,118	2	151,059	34,215	.000
	Residual	211,921	48	4,415		
	Total	514,039	50			

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil penemuan mengungkap bahwa F tabel memiliki nilai 3,19 dengan tingkat signifikansi 0,000, menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n - k) = 48. Apabila nilai F hitung melebihi F tabel (34,215 > 3,19) atau nilai p kurang dari  $\alpha$  (0,000 < 0,05), maka hipotesis nol akan ditolak, menunjukkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

### b. Uji Parsial (t)

Koefisien regresi parsial variabel bebas diuji dengan menggunakan uji t. Perbandingan antara nilai thitung dan Ttabel digunakan dalam pengujian ini. Data yang disajikan dalam Tabel 16 digunakan untuk analisis tersebut.

**Tabel 16 Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1,322	2,468		-.535	.595
	Motivasi	.295	.111	.281	2,673	.010
	Lingkungan Kerja	.794	.141	.592	5,628	.000

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari tabel 16 hasil data diatas, sebelumnya ditentukan terlebih dahulu perhitungan  $t_{tabel}$  sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-2) \\ &= t(0,05/2 ; 51-2) \\ &= 0,025 ; 49 \\ &= 2,009 \end{aligned}$$

Jadi telah didapatkan bahwa nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian yaitu 2,009.

Nilai thitung untuk faktor motivasi adalah 5,628, melebihi nilai ttabel untuk taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ , yakni 2,009. Selain itu, signifikansi untuk faktor motivasi adalah 0,010, lebih rendah daripada  $\alpha=0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Sebaliknya, nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 5,628, yang juga melewati nilai ttabel untuk  $\alpha=0,05$ . Meskipun demikian, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,000, yang berada di bawah nilai  $\alpha=0,05$ . Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Teluk Pandan.

### c. Koefisien Determinasi

Secara esensial, evaluasi kemampuan model dalam menjelaskan Koefisien determinasi Ini dipakai untuk menilai dampak lingkungan kerja dan motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan di Kantor Kecamatan Teluk Pandan dengan menganalisis variabel terikat.

**Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.571	2.10120

Sumber : Data diolah tahun 2024

Koefisien determinasi (R Square) dapat memperoleh sebesar 0,588 yang diketahui tentang 58,8% yang beragam pada variabel Y yang dapat diketahui tentang variabel independen. Sedangkan sisanya yaitu 41,2% yang sudah diberitahu tentang faktor yang lainnya yang tidak dimasukkan dalam koefisien determinasi.

## Pembahasan

Dalam studi ini, hanya dua variabel independen yang telah terbukti berpengaruh terhadapnya yang digunakan oleh peneliti tingkat kepuasan kerja di kantor kecamatan Teluk Pandan, yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi diartikan sebagai dorongan untuk mencapai kebahagiaan penuh. Mereka yang termotivasi akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan percaya bahwa membentuk lingkungan kerja yang positif di departemen mereka akan memiliki efek yang menguntungkan terhadap Informasi tersebut merujuk pada kesimpulan dari penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan.

Hasil penelitian Kesimpulannya adalah bahwa baik secara individu maupun bersama-sama, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Sekarang, hubungan ini akan diperinci lebih lanjut dalam konteks pengujian hipotesis.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

Pengujian hipotesis awal (H1) memperkuat bahwa motivasi dalam Kantor Kecamatan Teluk Pandan, tingkat kepuasan kerja terpengaruh secara signifikan oleh faktor-faktor tertentu. Temuan analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin meningkat juga tingkat kepuasan kerja. Temuan ini didasarkan pada analisis pengujian yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi terhadap kepuasan kerja, dengan nilai 0,010, lebih rendah dari nilai tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dukungan statistik untuk temuan ini juga ditemukan dalam nilai uji t sebesar 2,673.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ginting & Siagian (2021) juga menemukan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa meningkatnya tingkat motivasi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.**

Lingkungan kerja mempunyai peran signifikan yang dapat membantu menaikkan kepuasan kerja bagi karyawan. Adapun aspek yang dapat membantu adalah kebersihan dalam bekerja, persiapan pada peralatan dan faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Pada penelitiab terhadap hasil uji t, maka nilai yang terdapat adalah 5,628 terbesar. Signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sebesar 0,000, menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari nilai yang telah ditetapkan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ .

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Yusuf Wirani Baskanendya (2019), yang juga mengindikasikan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua (H2) menegaskan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Teluk Pandan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi memverifikasi bahwa

lingkungan kerja yang kondusif berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja mereka, sesuai dengan prinsip bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kinerja yang optimal.

#### **Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.**

Terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja, sehingga organisasi perlu mampu mengatur kebijakan dengan efisien untuk mencapai tujuan organisasinya secara maksimal. Motivasi dan kondisi lingkungan kerja adalah beberapa contoh dari faktor-faktor yang memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja.

Setiap orang termasuk pegawai sangat memerlukan motivasi untuk menjalani hari harinya, motivasi merupakan hal yang menjadikan seseorang memiliki dorongan dan semangat dalam melakukan sebuah kegiatan individu ataupun secara berkelompok. Jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan merasa bergairah terhadap pekerjaannya dan akan membantu mereka untuk dapat lebih berkembang secara signifikan ditempat mereka bekerja.

Karyawan akan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, yang meliputi aspek keamanan, kenyamanan, dan kebersihan. Kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat dalam lingkungan kerja yang positif. Karena itu, adalah krusial bagi perusahaan untuk mengambil perhatian yang serius terhadap hal ini. situasi lingkungan kerja para karyawan. Ini disebabkan oleh dampak positif yang dapat dihasilkan dari menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Temuan dari pengujian hipotesis ketiga (H3) memperkuat motivasi dan situasi lingkungan dalam bekerja dan mempunyai dampak kolaboratif terhadap kepuasan kerja bagi setiap anggota-anggota di Kantor Kecamatan Teluk Pandan, dalam melihat tentang kenaikan motivasi dan situasi kerja yang baik dan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja.

#### **Implikasi Hasil Penelitian**

##### **1. Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian mempengaruhi terhadap motivasi dan situasi pada lingkungan kerja dan berkaitan dengan kepuasan para pekerja. Penemuan ini memperkuat gagasan bahwa kualitas yang baik dari kedua faktor tersebut secara substansial berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, studi ini memberikan landasan yang kuat untuk dapat dijadikan referensi, yang didasarkan pada penelitian sebelumnya. Implikasi teoritis diperluas untuk mendukung lebih lanjut temuan sebelumnya yang menegaskan pengaruh dari motivasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja.

##### **2. Implikasi praktis**

Penelitian ini akan memberikan bantuan bagi instansi dalam melakukan evaluasi manajemen SDM agar dapat mengidentifikasi masalah dan melakukan perbaikan yang diperlukan, serta membantu lembaga dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia yang berkualitas. Temuan dari penelitian ini akan memberikan sumbangan dalam pengambilan keputusan terkait upaya untuk meningkatkan motivasi dan kondisi lingkungan kerja bagi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka.

#### **Keterbatasan Penelitian**

1. Diketahui bahwa terdapat beragam Variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja, dengan penelitian ini hanya memfokuskan pada dua faktor. yang diteliti, yakni motivasi dan lingkungan kerja. Meskipun kedua variabel tersebut memiliki pengaruh satu sama lain, kontribusi efektif yang dapat diberikan terbatas.
2. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian memiliki kekurangan karena tidak memungkinkan pengendalian individu responden secara langsung, sehingga respons yang diberikan bisa tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Lamanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian disebabkan oleh banyaknya pegawai yang masih libur, cuti ataupun sedang melakukan dinas luar kota.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Teluk Pandan pada kedua variabel tersebut. Penelitian ini juga mengungkapkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan kenyamanan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kondisi lingkungan kerja saling berkaitan secara positif, yang

berdampak pada tingkat kepuasan kerja setiap anggota di Kantor Kecamatan Teluk Pandan. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis yang signifikan. Secara teoritis, hasilnya menegaskan bahwa motivasi dan situasi lingkungan kerja yang baik berdampak positif terhadap kepuasan kerja, memperkuat temuan sebelumnya mengenai hubungan ini. Penelitian ini memberikan landasan kuat untuk referensi di masa depan tentang pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Secara praktis, penelitian ini membantu instansi dalam evaluasi manajemen SDM dengan mengidentifikasi masalah dan memperbaikinya, serta mendukung pengambilan keputusan untuk meningkatkan motivasi dan kondisi lingkungan kerja guna menjaga kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

## REFERENSI

- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Diputra, I. G. Y. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bali Swing Bongkasa*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Adent Air Bersih Medan saat pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96–107.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314.
- Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di ukm nahla toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 31–38.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
- Ilmi, M. S., Rahmadini, A., & Hasanah, U. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Organisasi Filantropi. *Filantropi: Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 4(1), 27–41.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Julianti, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Sinarmas Cabang Palembang*. 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 4(1), 38–50.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mnc Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328.