

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, p. 90-97  
Licenced By Cc By-Sa 4.0  
E-ISSN: 2986-6340  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14538337>

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

**Steven Virgus Yudistira<sup>1</sup>, Patrick Heaven<sup>2</sup>, Antonius Kristian<sup>3</sup>, Jonathan Widarta Wijaya<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang  
Email : [stevENVirgus05@gmail.com](mailto:stevENVirgus05@gmail.com), [patrickheaventheng@gmail.com](mailto:patrickheaventheng@gmail.com) [antonius.kristian16@gmail.com](mailto:antonius.kristian16@gmail.com)  
[jonathanwidarta@gmail.com](mailto:jonathanwidarta@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di minimarket. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, yang sangat bergantung pada kepuasan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang merupakan karyawan minimarket. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, mendukung hipotesis yang diajukan. Selain itu, uji normalitas dan multikolinearitas menunjukkan bahwa data yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi di era globalisasi ini.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work motivation on employee job satisfaction in minimarkets. In the context of increasingly fierce business competition, companies are required to enhance service quality and customer satisfaction, which heavily relies on employee satisfaction. The research method employed is quantitative, with data collection conducted through a Likert scale-based questionnaire. The sample consists of 100 respondents who are employees of minimarkets. Data analysis is performed through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, supporting the proposed hypothesis. Additionally, normality and multicollinearity tests show that the data used are suitable for further analysis. This research provides important insights for management in designing effective strategies to enhance employee job satisfaction, which in turn can positively impact overall company performance. Thus, effective human resource management becomes key to achieving organizational goals in this era of globalization.*

**Keywords:** leadership style, work environment, work motivation, job satisfaction

---

### **Article Info**

Received date: 27 November 2024

Revised date: 30 November 2024

Accepted date: 05 December 2024

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan jasa dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi dan memenuhi harapan pelanggan. Keberhasilan dalam industri jasa tidak hanya bergantung pada kualitas produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada faktor internal perusahaan, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi sangat penting. Manajemen sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk membuat keputusan yang terinformasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan memelihara keberlanjutan lingkungan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam perencanaan strategis organisasi. Peran ini tidak hanya melibatkan pengelolaan tenaga kerja yang ada tetapi juga

merencanakan kebutuhan tenaga kerja masa depan serta pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan bisnis yang akan datang. Mereka menekankan bahwa melalui perencanaan strategis, manajemen SDM dapat memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang siap dan mampu untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Oleh karena itu, perhatian yang besar terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting dalam menjaga kelangsungan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2017) Mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia supaya dapat bermanfaat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan”. Menurut definisi ini, manajemen sumber daya manusia harus mengabsolutkan pengaruhnya dengan mempertimbangkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan salah satu faktor penting bagi organisasi, pemimpin merupakan pribadi yang mempunyai kemampuan khusus yang dapat mempengaruhi karyawan yang dipimpinnya yang ditujukan dalam melakukan usaha bersama untuk mencapai tujuan yang sudah disasarkan, Abadiyah (2021). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap menentukan tujuan organisasi, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, melakukan pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran yang dituju, menjaga hubungan kerja sama. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan dan juga dapat menciptakan hubungan antara atasan dan karyawan sehingga dapat terjadi hal yang sama sama diinginkan yaitu kepuasan dalam bekerja. Apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan pemimpin harus dapat mengendalikan emosi karyawan agar kelak dimasa depan kesalahan itu tidak akan terulang lagi. (Larner, 2015) ”Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan mereka untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Lingkungan Kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada di area kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan (Rejeki, 2016). Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaannya dalam melakukan tugas yang akan dijalankan seperti penerangan cahaya, suhu udara ruangan, keamanan dalam bekerja, dan kebersihan tempat. Fenomena lingkungan kerja (Lubis, 2024) Di industri perkebunan, terutama di wilayah-wilayah terpencil, banyak karyawan menghadapi kondisi kerja yang kurang ideal. Minimnya fasilitas pendukung, akses yang terbatas ke layanan kesehatan, dan lingkungan kerja yang keras sering menjadi faktor yang mengurangi kepuasan kerja karyawan

Motivasi Kerja ialah proses dalam menentukan intensitas arah dan ketekunan dalam suatu individu ataupun kelompok untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Motivasi disebabkan oleh adanya suatu pencapaian yang sudah didapatkan ataupun ketika suatu individu menyelesaikan tujuan yang sudah ditetapkan. Apabila tujuan telah tercapai maka akan menciptakan suatu kepuasan untuk individu dan mengulangi sehingga termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. ”Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi setiap organisasi, karena merupakan factor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan dalam organisasi (Hakim et al., 2018). Seorang pemimpin memberikan motivasi kerja kepada karyawannya untuk bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berkomitmen untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang termotivasi menggunakan baik akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Karena kepuasan karyawan menunjukkan seberapa besar pengaruh perusahaan terhadap penerapan kebijakan manajemen, kepuasan karyawan adalah hal yang perlu diperhatikan dan dipahami oleh organisasi bisnis. Selain itu, karyawan dapat mengetahui efek positif atau negatif dari kepuasan kerja mereka. Handoko (2016: 193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang didasarkan pada perasaan, pandangan, dan cara pandang serta tindakan yang didasarkan pada perasaan, pandangan, dan cara pandang seorang karyawan tentang cara mereka melakukan tugas mereka di tempat kerja. Mempertimbangkan keadaan lingkungan. Mengingat bahwa kepuasan kerja sangat penting, faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai harus dipertimbangkan. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan adalah kualitas pengawasan terhadap gaya manajemen yang digunakan, serta dorongan dan insentif yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang. motivasi karyawan untuk bekerja (Sujati, 2018). Tiga komponen yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja

adalah pengawasan manajer dan pertimbangan karyawan. Gaya kepemimpinan adalah istilah yang mengacu pada cara seorang pemimpin berkomunikasi dan mengungkapkan kepribadiannya yang mempengaruhi setiap anggota kelompok. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dapat digunakan manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus memanfaatkan talenta ini untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik juga mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam perusahaan (Baktiar, 2024).

Oleh karena itu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan berdasarkan hasil yang riset telah dilakukan terhadap kepuasan kerja layanan jasa (Arafah et al., 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan harus ada pembandignya cari yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan, (Uma & Swasti, 2024) Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (Hulu et al., 2024) Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Prasetyo et al., 2020) mengatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja layanan jasa. Berdasarkan fenomena dan informasi di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Layanan Jasa"

#### Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap **kepuasan kerja** karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Menurut (Keller, 2016) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang agar mencapai sebuah tujuan organisasi. Perihal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang diteliti oleh (JASMINE, 2014) dengan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Layanan Jasa. Sehingga apabila gaya kepemimpinan terpenuhi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.  $H_1$  : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

#### Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan aman dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, sementara lingkungan yang tidak mendukung atau tidak menyenangkan bisa menyebabkan stres, demotivasi, bahkan penurunan Ahyari (1986) mengemukakan, bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Perihal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang diteliti (Agung et al., 2024) Diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Layanan Jasa. Dengan demikian dapat dikemukakan suatu hipotesis, yakni :  $H_2$  : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

#### Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Layanan Jasa

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan ketika perusahaan berhasil memotivasi karyawan perusahaan akan melihat peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan. Perihal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang diteliti oleh (Nurdin & Djuhartono, 2022) Diketahui bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan suatu hipotesis, yakni

$H_3$  : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengevaluasi dampak stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan minimarket. Populasi

penelitian mencakup seluruh karyawan, dengan sampel yang dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert (1-4). Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji T, F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dalam penelitian kuantitatif, jumlah sampel dapat disesuaikan dengan populasi. Untuk populasi besar, sampel minimal 100 responden dianggap representatif, terutama untuk analisis statistik inferensial (Sugiyono, 2017)

## HASIL

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 yang menjelaskan bahwa nukau Corrceted Item Total Correlation bisa dilihat lebih besar r-table yang artinya gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja(X2), motivasi kerja(X3) dan kepuasan kerja(Y) dengan output SPSS yaitu Valid. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-table (5%)
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.893	0.196
	X1.2	0.930	0.196
	X1.3	0.938	0.196
	X1.4	0.938	0.196
	X1.5	0.926	0.196
Lingkungan Kerja	X2.1	0.827	0.196
	X2.2	0.872	0.196
	X2.3	0.875	0.196
	X2.4	0.890	0.196
	X2.5	0.896	0.196
Motivasi Kerja	X3.1	0.849	0.196
	X3.2	0.814	0.196
	X3.3	0.885	0.196
	X3.4	0.892	0.196
	X3.5	0.827	0.196
Kepuasan Kerja	Y1	0.803	0.196
	Y1	0.850	0.196
	Y1	0.895	0.196
	Y1	0.894	0.196
	Y1	0.892	0.196

Sumber Data Primer Diolah Data Tahun 202r

Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari  $>0,600$  jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena  $<0,600$ . Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cornbach's-Alpha</i>	<i>Cornbach's-Alpha Standard</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.958	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.921	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.907	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.917	0.600	Reliabel

Sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari Cornbach'-Alpha dari variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja idan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang lebih dari 0.600 maka dapat dikatakan hasil dari pengujian data reliable.

#### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan jika probability value  $< 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
Test Statistic	0,69
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	0.200

Sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa signifikansi 0,200 ( $0,83 > 0,05$ ) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan

**Tabel 4 MultiKolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.204	4.907
Lingkungan Kerja(X2)	0.210	4.767
Motivasi Kerja (X3)	0.889	1.125

Sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan table 5 dapat diketahui bahwa nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 10$  maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas

**Tabel 6 Heterokedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	.368
Lingkungan Kerja (X2)	.000
Motivasi Kerja (X3)	.135

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode bootstrap dapat memberikan estimasi yang lebih akurat pada data dengan ukuran sampel kecil atau distribusi yang tidak normal. Hal ini disebabkan karena bootstrap mengandalkan resampling dari data asli, yang memungkinkan perhitungan statistik yang lebih konsisten meskipun ukuran sampel terbatas atau data tidak mengikuti distribusi normal.

**Tabel 7 Uji T**

<b>B</b>	<b>Signifikansi</b>
-0.143	0.303
-0.162	0.313
0.748	0.001

Sumber: data primer diolah,2024

Pengujian uji T dilakukan menggunakan metode bootstrap, Uji t menggunakan metode bootstrap dilakukan untuk mengatasi beberapa keterbatasan uji t, terutama ketika asumsi yang mendasarinya tidak dapat dipenuhi. Sifat empiris dari distribusi bootstrap memberikan pendekatan yang lebih akurat terhadap distribusi sampel yang sesungguhnya, terutama dalam ukuran sampel kecil atau distribusi yang miring

Model pengujian data dan hipotesis yang diajukan dengan kriteria jika sig  $< 0,05$  maka model penelitian layak digunakan sebaliknya jika sig  $> 0,05$  maka model penelitian tidak layak untuk digunakan. Berikut hasil penelitian uji f :

**Tabel 8 Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	346.100	3	22.832	17.320	<,001b

Sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan hasil pada tabel 8, maka didapat kan hasil F hitung sebesar 17.320. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,01 yaitu  $< 0,05$  yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variable Gaya kepemimpinan,lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 9 Uji Koefisien Deteriminasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,593	0,351	0,331	4,66907

Sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh dari Tabel 9, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,351 menunjukkan bahwa 35,1% Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja Kerja (X3). Artinya, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan, meskipun persentasenya relatif kecil. Sementara itu, sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, masih banyak variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hipotesis pertama (H1) penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Hipotesis mengenai indeks gaya kepemimpinan diambil karena nilai uji t yang dilakukan kurang dari 0,5 yang menunjukkan bahwa indeks gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Artinya gaya kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja..

Serupa dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Uma & Swasti, 2024)

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

Hipotesis kedua penelitian ini ialah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.” Hipotesis ini diterima karena hasil uji t memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$ , artinya promosi penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki pengaruh agar karyawan merasa termotivasi lalu mengalami kepuasan kerja

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.(Hulu et al., 2024)

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

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil uji t memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja suatu perusahaan berpengaruh secara signifikan dan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.(Prasetyo et al., 2020)

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menyatakan bahwa penawaran harga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keputusan pelanggan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sehingga apabila perusahaan memberikan promosi penjualan yang baik maka akan menciptakan keputusan pembelian yang tinggi.
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Konsumen yang puas dengan suatu merek akan menjadi loyal terhadap merek tersebut.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah fokusnya yang hanya pada karyawan dalam satu sektor, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk sektor lainnya. Selain itu, variabel yang diteliti terbatas pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, padahal masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini juga melibatkan hanya 100 responden, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mencerminkan hubungan antarvariabel secara mendalam dan representatif untuk populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan untuk memperkuat dan memperluas temuan ini.

**REFERENSI**

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Agung, A., Ricky, N., & Kusuma, P. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Junglegold Sanur*. 4(10), 2084–2093.
- Arafah, M. Z., Hasbiah, S., Akbar, A., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rs Prima Husada Kota Sengkang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 209–218. <https://malaqbiipublisher.com/index.php/JIMBE>
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Larner, W. (2015). Reviewed by. *Human Geography(United Kingdom)*, 8(1), 97–99. <https://doi.org/10.1177/194277861500800108>
- Lubis, A. A. J. (2024). *Pengaruh Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN IV Regional II Medan*. <https://suarausu.or.id/pengaruh-sistem-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-di-ptpn-iv-regional-ii-medan/>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Rejeki, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 49–62. <https://doi.org/10.26460/jm.v4i1.165>

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>