



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26599-26611

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Total Development Solution

Arbyanto Saputro, Irwan Raharja

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

arbyantosaputro504@gmail.com, irwan.ira@bsi.ac.id

Abstrak

Perkembangan industri jasa alih daya saat ini menuntut optimalisasi tata kelola sumber daya manusia demi tercapainya efisiensi dan kualitas layanan prima. PT Total Development Solution menghadapi tantangan operasional harian yang berkaitan erat dengan dorongan internal serta kenyamanan fisik maupun nonfisik tenaga kerjanya di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Total Development Solution. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan metode survei kuesioner tertutup berskala Likert. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik non-probability sampling jenis sampling jenuh (saturated sampling) dengan melibatkan seluruh anggota populasi karyawan sebanyak 52 responden. Data primer yang terkumpul dianalisis menggunakan pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dibantu oleh perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t\text{-hitung} = 7,776 > t\text{-tabel} = 2,01$; $p = 0,000$). Demikian pula dengan lingkungan kerja yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t\text{-hitung} = 6,248 > t\text{-tabel} = 2,01$; $p = 0,000$). Secara simultan (uji F), kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($f\text{-hitung} = 68,238 > f\text{-tabel} = 3,19$; $p = 0,000$), dengan kontribusi pengaruh (Adjusted R Square) sebesar 72,5%. Motivasi kerja yang dikelola dengan baik serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu mendorong kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

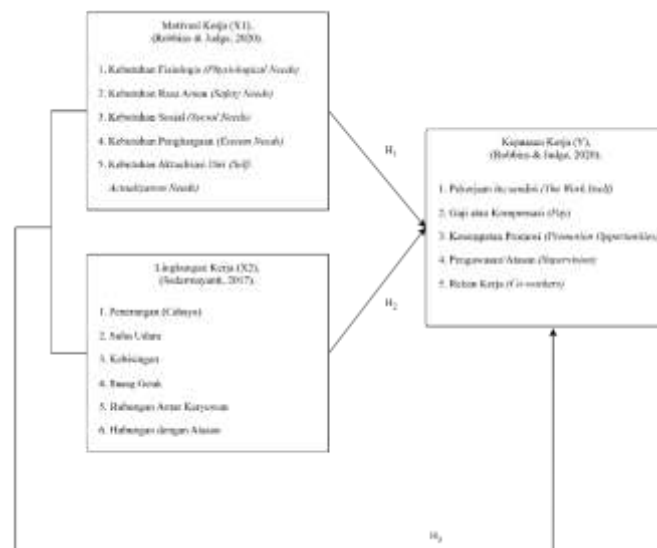
1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah berpotensi menimbulkan penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, serta turnover karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek yang berbeda. PT Total Development Solution sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengembangan solusi bisnis menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan indikasi rendahnya motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, seperti fasilitas kerja yang kurang optimal dan hubungan kerja yang belum harmonis, sehingga diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Total Development Solution. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui strategi peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

2. Metode Penelitian



Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Total Development Solution. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, yang didukung dengan observasi langsung dan studi dokumentasi sebagai data pelengkap.



Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Total Development Solution yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas,

dan linearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan PT Total Development Solution.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 52 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT Total Development Solution. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (94,2%), berusia 25–35 tahun (59,6%), dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (50%). Hasil uji kualitas data menunjukkan seluruh item kuesioner valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2732). Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu motivasi kerja sebesar 0,917, lingkungan kerja sebesar 0,925, dan kepuasan kerja sebesar 0,954, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.



Gambar III. 1
Logo PT Total Development Solution

3.1 .Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel III. 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item (Pernyataan)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,774	0,2732	Valid
2		X1.2	0,789	0,2732	Valid
3		X1.3	0,762	0,2732	Valid
4		X1.4	0,755	0,2732	Valid
5		X1.5	0,674	0,2732	Valid
6		X1.6	0,727	0,2732	Valid
7		X1.7	0,830	0,2732	Valid
8		X1.8	0,766	0,2732	Valid
9		X1.9	0,745	0,2732	Valid
10		X1.10	0,771	0,2732	Valid
11	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,751	0,2732	Valid
12		X2.2	0,751	0,2732	Valid
13		X2.3	0,786	0,2732	Valid
14		X2.4	0,798	0,2732	Valid
15		X2.5	0,774	0,2732	Valid
16		X2.6	0,758	0,2732	Valid
17		X2.7	0,777	0,2732	Valid
18		X2.8	0,740	0,2732	Valid
19		X2.9	0,811	0,2732	Valid
20		X2.10	0,803	0,2732	Valid
21	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,764	0,2732	Valid
22		Y2	0,832	0,2732	Valid
23		Y3	0,807	0,2732	Valid
24		Y4	0,816	0,2732	Valid
25		Y5	0,859	0,2732	Valid
26		Y6	0,877	0,2732	Valid
27		Y7	0,854	0,2732	Valid

No	Variabel	Item (Pernyataan)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
28		Y8	0,860	0,2732	Valid
29		Y9	0,863	0,2732	Valid
30		Y10	0,881	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel III.1, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item dalam variabel penelitian mempunyai r-hitung > r-tabel pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 52$, $df = 50$ yang kemudian diperoleh r-tabel = 0,2732, maka diketahui r-hitung pada setiap item tersebut > 0,2732, sehingga diperoleh keseluruhan item variabel penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel III. 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Ukur	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,917	0,7	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,925	0,7	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,954	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel III. 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan jika data yang diperoleh reliabel atau konsisten dan layak untuk di analisis lebih lanjut.

3.2 Uji Asumsi Klasik

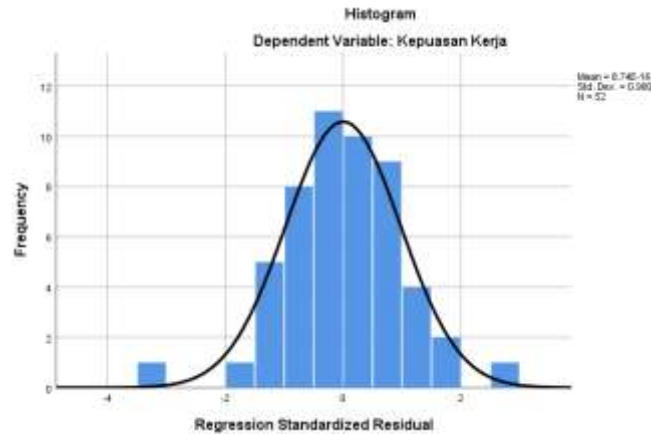
1. Uji Normalitas

Tabel III. 3
Hasil Uji Normalitas pendekatan Monte Carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,81063968	
Most Extreme Differences	Absolute	,054	
	Positive	,054	
	Negative	-,053	
Test Statistic		,054	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,996 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,994
		Upper Bound	,998
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

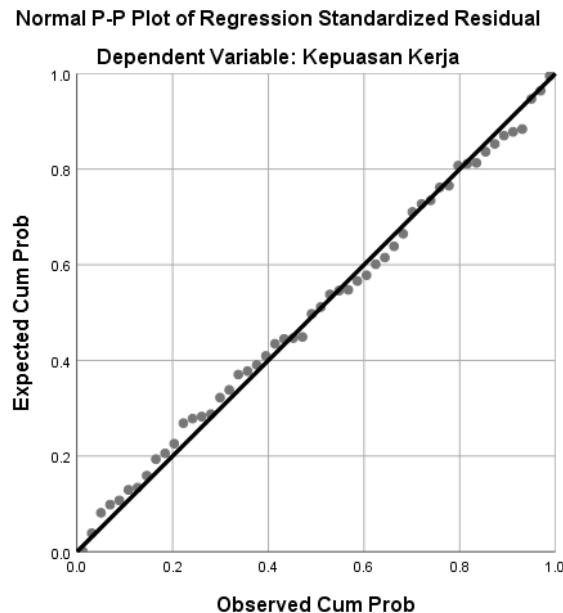
Berdasarkan tabel III.3 di atas, hasil uji normalitas dengan pendekatan *Monte Carlo* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah 0,996, nilai ini lebih besar dari 0,05 artinya nilai signifikansi pada uji normalitas pendekatan *Monte Carlo* sudah memenuhi syarat pada uji normalitas. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan memiliki distribusi yang normal, dan model regresi yang dianggap layak karena telah memenuhi asumsi dasar normalitas.



Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Gambar III. 2 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar IV.3 diatas, diketahui bentuk kurva seperti lonceng, simetris, serta terbuka ke bawah, dan bagian dalam kurva sebagian besar dipenuhi dengan diagram batang yang mengindikasi jika data tersebut berdistribusi dengan normal.

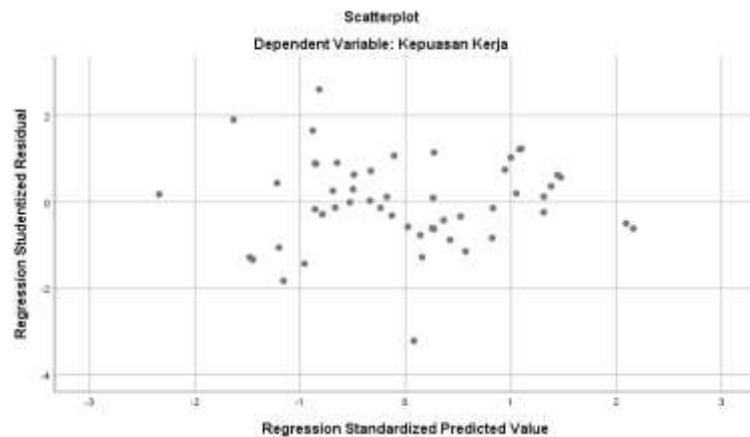


Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Gambar III.3 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar IV.4 diatas pada gambar grafik linear probabilitas, terlihat titik-titik data sejajar, menempel, mendekati, dan mengikuti garis lurus. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Gambar III.4 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan hasil analisis pada gambar III.4, Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak ditemukannya gejala heterokedastisitas. Hal ini terlihat dari sebaran titik-titik pada *Scatterplot* yang tersebar secara acak, serta tidak membentuk suatu pola geometris tertentu yang teratur seperti melebar, bergelombang, atau menyempit. Selain itu, titik-titik data tampak menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*). Hal ini mengindikasikan secara visual bahwa model regresi awal terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Untuk menghindari unsur subjektivitas dari pembacaan grafik visual, analisis ini diperkuat secara kuantitatif melalui uji korelasi Spearman's Rho. Dengan kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Purnomo, 2016).

Tabel III. 4 Uji Korelasi Spearman's rho

Correlations					
			Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.307*	.024
		Sig. (2-tailed)	.	.027	.868
		N	52	52	52
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.307*	1.000	.025
		Sig. (2-tailed)	.027	.	.862
		N	52	52	52
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.024	.025	1.000
		Sig. (2-tailed)	.862	.868	.
		N	52	52	52

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil Tabel III.4, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,868 > 0,05$, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,862 > 0,05$. Karena nilai signifikansi dari kedua variabel independen tersebut jauh lebih besar dari 0,05, maka secara statistik dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi

homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi ini dinyatakan layak digunakan untuk analisis hipotesis selanjutnya.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel III. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.858	3.255		1.185	.242		
	Motivasi Kerja	.611	.079	.594	7.776	.000	.925	1.082
	Lingkungan Kerja	.469	.075	.477	6.248	.000	.925	1.082
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel III.5 diatas, dapat diketahui variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,925 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing $1,082 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model ini.

4. Uji Linearitas

Tabel III. 6
Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1072.750	20	53.638	3677	.001
		Linearity	801.153	1	801.153	54.916	.000
		Deviation from Linearity	271.597	19	14.295	.980	.506
	Within Groups		452.250	31	14.589		
	Total		1525.000	51			

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel III.6, nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki hubungan yang linear.

Tabel III. 7
Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	990.042	18	55.002	3.393	.001
		Linearity	624.974	1	624.974	38.553	.000
		Deviation from Linearity	365.068	17	21.475	1.325	.238
	Within Groups		534.958	33	16.211		
	Total		1525.000	51			

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel III.7, nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki hubungan yang linear.

3.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

$$df = \text{total sampel} - \text{total variabel independen} - 1$$

$$df = n - k - 1$$

$$df = 52 - 2 - 1$$

$$df = 49$$

Kemudian diketahui nilai α yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dikarenakan tingkat kepercayaan penelitian sebesar 95%. Maka dari itu, diperoleh nilai t-tabel sebagai berikut:

$$t = t(\alpha/2 ; df)$$

$$t = t(0,05/2 ; 49)$$

$$t = t(0,025 ; 49)$$

$$t = 2.01$$

Tabel III.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.858	3.255		1.185
	Motivasi Kerja	.611	.079	.594	7.776
	Lingkungan Kerja	.469	.075	.477	6.248

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel III.8, pada variabel Motivasi Kerja (X1) nilai t-hitung sebesar 7,776 > t-tabel sebesar 2.01 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kemudian pada variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,248 > t-tabel sebesar 2.01 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui f-tabel diperlukan tabel distribusi f dengan rumus sebagai berikut:

$$f\text{-tabel} = f(k ; n - k - 1)$$

$$f\text{-tabel} = f(2 ; 52 - 2 - 1)$$

$$f\text{-tabel} = f(2 ; 49)$$

$$f\text{-tabel} = 3,19$$

Tabel III. 9
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1122.116	2	561.058	68.238
	Residual	402.884	49	8.222	
	Total	1525.000	51		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji tabel III.9, diperoleh nilai f -hitung sebesar 68,238 > f -tabel sebesar 3,19 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Tabel III. 10
Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.516	3.805
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel III.10 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,525, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,5% dengan tingkat hubungan yang cukup. Sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Tabel III. 11
Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.398	4.243
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel III.11 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,640, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 64% dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

3. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel III. 12
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.725	2.867
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel III.12, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 72,5% terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang berarti variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 72,5% variasi dari variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

3.4 Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi arah perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Selain itu, analisis ini juga berfungsi untuk mengukur seberapa kuat hubungan

antara variabel-variabel bebas tersebut dengan variabel terikatnya. Adapun model persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Rifkhan, 2023):

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Tabel III. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.858	3.255		1.185	.242
Motivasi Kerja	.611	.079	.594	7.776	.000
Lingkungan Kerja	.469	.075	.477	6.248	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Dari hasil pengujian pada tabel III.12, diperoleh nilai koefisien untuk variabel bebas X1 sebesar 0,611 kemudian nilai koefisien dalam variabel bebas X2 sebesar 0,469 serta konstanta diperoleh dengan hasil sebesar 3,858. Maka model persamaan regresi yang didapat ialah sebagai berikut:

$$Y' = 3,858 + 0,611X_1 + 0,469X_2 + \varepsilon$$

Analisis persamaan regresi linear berganda:

1. Pada nilai konstanta sebesar 3,858 merupakan keadaan saat variabel Kepuasan Kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada, maka tidak ada perubahan di variabel Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan tabel diatas, hasil uji regresi menunjukkan jika variabel X1 mempunyai koefisien regresi positif melalui nilai $\beta_1 = 0,611$, yang berarti terdapat hubungan searah antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Jika variabel Lingkungan Kerja tetap, maka setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,611.
3. Berdasarkan tabel diatas, hasil uji regresi menunjukkan jika variabel X2 mempunyai koefisien regresi positif melalui nilai $\beta_2 = 0,469$, yang berarti terdapat hubungan searah antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Jika variabel Motivasi Kerja tetap, maka setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,469.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), variabel Motivasi Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Total Development Solution. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 7,776 > t-tabel sebesar 2,01 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja ini memberikan kontribusi dampak terhadap kepuasan kerja karyawan PT Total Development Solution sebesar 52,5%. dengan nilai koefisien regresi positif ($\beta_1 = 0,661$).

Motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Total Development Solution. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil (Wijaya & Andy, 2024), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Spinmill Indah Industry, dengan nilai t-hitung motivasi = 5,432, t dengan Sig. = 0,000, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Pada PT Total Development Solution, motivasi kerja tercermin melalui adanya kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, pemberian penghargaan atas hasil kerja, serta dukungan perusahaan terhadap pencapaian target kerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga mereka

merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan memberikan kepuasan. Dengan demikian, motivasi yang diberikan perusahaan mampu menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Total Development Solution, sehingga H2 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,248 > t\text{-tabel } 2,01$. Pengaruh parsial variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi dampak sedikit lebih dominan terhadap variasi kepuasan kerja sebesar 64% dengan nilai koefisien regresi positif ($\beta_2 = 0,469$).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Total Development Solution.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil (Heni, 2022), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka, dengan nilai t-hitung motivasi = 3,522, t dengan Sig. = 0,002, Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pada PT Total Development Solution, lingkungan kerja yang nyaman ditunjukkan melalui tersedianya fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta kerja sama antar karyawan yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), ditemukan nilai f-hitung sebesar 68,238 yang jauh melampaui f-tabel sebesar 3,19 dengan tingkat signifikansi statistik sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil ini, disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Total Development Solution. Nilai Adjusted R Square yang didapat dari pengujian koefisien determinasi simultan adalah sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi interaksi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik, seperti motivasi kerja, dan faktor ekstrinsik, seperti lingkungan kerja. Apabila perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja akan meningkat (Colquitt et al., 2019).

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil (Heni, 2022), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka, Secara simultan diperoleh F hitung = 9,461 dengan Sig. = 0,001 dan $R^2 = 43,5\%$, artinya 43,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. sedangkan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pada PT Total Development Solution, motivasi yang diberikan perusahaan melalui dukungan pengembangan karier, apresiasi terhadap prestasi kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai, memiliki semangat untuk bekerja, serta mampu menjalankan tugas secara efektif tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dikelola secara baik oleh perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Total Development Solution” menemukan adanya pengaruh yang signifikan pada topik yang diteliti. Adapun Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut: 1). Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t yang telah dilakukan pada H1

“Pengaruh Motivasi Kerja (X1) diduga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial” dipengujian tersebut H0 ditolak H1 diterima yang bermakna Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan sig secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik, nilai (t-hitung) 7,776 > 2,01 (t-tabel) yang memenuhi kriteria untuk menolak H0. Bahwa Pengaruh Motivasi Kerja sebesar 52,5% terhadap Kepuasan Kerja. 2). Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t yang telah dilakukan pada H2 “Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) diduga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial” dipengujian tersebut H0 ditolak H2 diterima yang bermakna Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan sig secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik, nilai (t-hitung) 6,248 > 2,01 (t-tabel) yang memenuhi kriteria untuk menolak H0. Bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 64% terhadap Kepuasan Kerja. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F diperoleh nilai f-hitung sebesar 68,234 > f-tabel 3,19 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H3 diterima dan H0 ditolak, berarti secara simultan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,725 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), memberikan kontribusi sebesar 72,5% terhadap Kepuasan Kerja (Y). sementara itu, sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Referensi

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
2. Anggun Cahya Ningrum, & Munawaroh. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
3. Astutik, R. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management and Business Review (MBR)*. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/4728>
4. Ayunasrah, T., & Diana, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 4, 01–10. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
5. Azizah, N., Dahliani, Y., & Qomaruzzaman Ratu Edi, B. (2023). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Desain Dan Iklan Terhadap Keputusan Pembelian Kendaraan Bermotor Honda Scoopy Di Kecamatan Mayang Jember.
6. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
7. Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Guepedia, Ed.). Guepedia.
8. Faiqurrutab, Soepratto, A., & Suratna. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABIS)*.
9. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.; Pertama). CV. Pustaka Ilmu Group.
11. Hasbiyana, S. N., Nugroho, S., & Suryasih, I. A. (2022). Development of “RIMBUN” Conservation Village as a Leisure and Recreation Product Based on Ecotourism during the Covid-19 Pandemic. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 205–211. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1298>
12. Heni, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. *Holistic Science*. <https://jurnal.larisma.or.id/index.php/HS/article/view/106>
13. Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana, Ed.). CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
14. Imansari, N., & Kholifah, U. (2023). *Metode Penelitian Untuk Pendidikan Kejuruan* (N. Imansari, Ed.). UNIPMA Press Universitas PGRI.
15. Indartini, M., & Mutmainah. (2024a). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (H. Warnaningtyas, Ed.; 1st ed.). Penerbit Lakeisha.
16. Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
17. Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
18. Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
19. Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
20. Natania, O., & Martha, L. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT. *JURNAL ECONOMINA*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
21. Pradana, H. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Divisi Pemasaran dan SDM di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Management and Business Review (MBR)*.
22. Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews* (A. Prabawati, Ed.; 1st ed.). CV Andi Offset.
23. Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. CV. Wade Group. https://books.google.com/books/about/Analisis_Statistik_Ekonomi_dan_Bisnis_De.html?id=Px9EEQAAQBAJ
24. Qorzhah, H. F., & Fauziah, S. P. (2025). Pengaruh Teori Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Kerja Modern. *Karimah Tauhid*, 4(9), 6992–7000. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i9.20815>
25. Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner* (Abdul, Ed.; 1st ed.). CV. Adanu Abimata.
26. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
27. Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(No. 4), 1–12.
28. Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Daya Santosa Bandung. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1231>
29. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12519>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

30. Soelistyo, D. (2023). *Media Lignkungan Spirit Kinerja Karyawan* (Cetakan pe). Nizamia Learning Center.
31. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
32. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.
33. Sunyoto, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
34. Syafriani, D., Darmana, A., Syuhada, F. A., & Sari, D. P. (2023). *Buku Ajar Statistik Uji Beda untuk Penelitian Pendidikan (Cara dan Pengolahannya dengan SPSS)*. Eureka Media Aksara.
35. Vannes, & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alamsegar Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/28573>
36. Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *MBIA*, 21(3), 246–262. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777>
37. Wijaya, A., & Andy. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Spinmill Indah Industry. *NIKAMABI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/NI/article/view/2951>