



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: 25704- 25714

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

Pengaruh Empat Faktor Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Muri Agung Abadi

Alex Sander Hutasoit

Universitas Widya Kartika Surabaya

alexahutasoit@gmail.com*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor strategis dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal organisasi seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi, Kelapa Gading, Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi terhadap 45 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,810, yang menunjukkan bahwa 81% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, terutama melalui peningkatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penguatan disiplin, dan peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan.

1. Latar Belakang

Empat faktor kerja yang sering menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi mendorong karyawan untuk mencapai target, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas, disiplin memastikan kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja, sedangkan kepuasan kerja membentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Keempat faktor tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kualitas, ketepatan, dan konsistensi hasil kerja karyawan. Dalam konteks PT Muri Agung Abadi, Kelapa Gading, Jakarta Utara, pengkajian terhadap keempat faktor tersebut penting dilakukan untuk memahami penyebab perbedaan kinerja antarpegawai sekaligus menentukan aspek yang perlu diperbaiki oleh manajemen. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam menjaga keberlangsungan operasional dan daya saing perusahaan pada lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Perusahaan tidak hanya memerlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis, tetapi juga karyawan yang bersedia mengerahkan usaha secara optimal, mematuhi ketentuan organisasi, dan mempertahankan kualitas hasil kerja. Laporan International Labour Organization menunjukkan bahwa pengaturan kondisi kerja, waktu kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kesehatan, kesejahteraan, keselamatan, dan produktivitas tenaga kerja [1]. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan secara terpadu. Faktor tersebut antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Permasalahan kinerja juga ditemukan pada PT Muri Agung Abadi yang berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara. Berdasarkan pengamatan awal, sebagian karyawan belum menunjukkan produktivitas yang optimal, yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya inisiatif, serta kecenderungan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan penghasilan yang belum dipersepsikan sesuai dengan beban kerja, keterbatasan fasilitas penunjang, serta kurangnya penghargaan yang diterima karyawan. Selain itu, masih ditemukan keterlambatan hadir, penggunaan waktu istirahat yang melebihi ketentuan, dan

ketidaktepatan waktu ketika kembali bekerja. Permasalahan tersebut dapat menghambat pencapaian target perusahaan apabila tidak ditangani melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpotensi menjelaskan perbedaan tingkat kinerja antarkaryawan. Motivasi kerja yang bersifat otonom dapat meningkatkan kinerja dan perilaku kerja inovatif, tetapi pengaruh tersebut dapat melemah ketika karyawan menghadapi tekanan finansial [2]. Temuan tersebut relevan dengan kondisi PT Muri Agung Abadi karena sebagian karyawan menilai penghasilan yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun demikian, pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik individu, sistem penghargaan, dan kondisi organisasi [3].

Selain motivasi, lingkungan kerja dapat menentukan kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sarianja menemukan bahwa dukungan sosial dan perilaku kepemimpinan dalam lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan [4]. Penelitian Sunardi dan Utami juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan pada sektor logistik di Jakarta [5]. Pada PT Muri Agung Abadi, fasilitas kerja utama dinilai cukup tersedia, tetapi masih terdapat keluhan mengenai kebersihan, ruang istirahat, dan fasilitas penunjang untuk mengurangi kejenuhan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu dianalisis tidak hanya dari aspek fisik, tetapi juga dari aspek hubungan kerja, dukungan atasan, dan kenyamanan psikologis.

Disiplin dan kepuasan kerja juga menjadi bagian penting dalam menjelaskan kinerja karyawan, tetapi kedua variabel tersebut belum selalu dikaji secara bersamaan dengan motivasi dan lingkungan kerja [6]. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur, dan tanggung jawab, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap penghasilan, kesempatan pengembangan, kepemimpinan, dan pengalaman kerja [7]. Studi terdahulu umumnya hanya menguji sebagian variabel atau menggunakan variabel perantara seperti keterlibatan karyawan, motivasi otonom, dan lingkungan kerja hijau [8]. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan perbedaan mengenai kekuatan pengaruh faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kinerja karena perbedaan sektor, ukuran organisasi, karakteristik responden, dan kondisi pekerjaan. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian berupa terbatasnya kajian yang menguji motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan pada perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif terbatas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian terpadu empat faktor sumber daya manusia dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi di Kelapa Gading, Jakarta Utara. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga menguji kontribusinya secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Pemilihan objek penelitian memungkinkan diperolehnya gambaran empiris mengenai persoalan kinerja pada perusahaan yang menghadapi masalah kompensasi, fasilitas kerja, kedisiplinan, penghargaan, dan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan bukti empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian diarahkan untuk mengukur variabel secara numerik serta menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain eksplanatori dipilih karena penelitian tidak hanya mendeskripsikan kondisi setiap variabel, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab akibat yang diuji melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan secara potong lintang karena pengumpulan data dari responden dilakukan dalam satu periode penelitian. Unit analisis penelitian adalah individu, yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada kantor PT Muri Agung Abadi di Kelapa Gading, Jakarta Utara.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT Muri Agung Abadi di Kelapa Gading, Jakarta Utara, yang berjumlah 45 orang. Mengingat ukuran populasi relatif terbatas dan seluruh anggotanya dapat dijangkau oleh peneliti, penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas berupa sampling jenuh atau sensus. Melalui teknik tersebut, seluruh anggota populasi dijadikan responden sehingga jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 45 karyawan. Pemilihan sampling jenuh bertujuan memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai persepsi karyawan serta mengurangi kemungkinan hilangnya informasi dari kelompok tertentu dalam perusahaan. Meskipun seluruh populasi internal dilibatkan, generalisasi hasil penelitian tetap dibatasi pada karakteristik organisasi dan karyawan PT Muri Agung Abadi.

2.3 Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini melibatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator konseptual dari literatur dan penelitian terdahulu yang relevan, kemudian disesuaikan dengan kondisi kerja di PT Muri Agung Abadi. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Penggunaan kuesioner terstruktur memungkinkan setiap responden menerima pertanyaan dan pilihan jawaban yang sama sehingga hasil pengukuran dapat dibandingkan dan dianalisis secara statistik. Pengembangan instrumen dilakukan melalui penentuan konstruk, penyusunan indikator, penulisan butir pernyataan, penelaahan isi, dan pengujian kualitas instrumen agar setiap item mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara memadai [9].

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi lingkungan kerja, pelaksanaan jam kerja, penggunaan fasilitas, dan perilaku kedisiplinan karyawan selama kegiatan operasional berlangsung. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui profil perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, ketentuan jam kerja, dan dokumen lain yang relevan serta diizinkan oleh perusahaan. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memberikan gambaran kontekstual yang lebih lengkap, meskipun pengujian hipotesis tetap didasarkan pada data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner.

2.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Kualitas instrumen penelitian dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum hasil jawaban responden digunakan dalam pengujian hipotesis. Validitas isi dilakukan melalui penelaahan kesesuaian butir pernyataan dengan definisi operasional dan indikator setiap variabel, sedangkan validitas empiris diuji menggunakan korelasi antara skor setiap item dan skor total variabel [10]. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasinya memenuhi batas yang ditetapkan atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's alpha untuk menilai konsistensi internal antarbutir dalam satu konstruk, dengan nilai sekurang-kurangnya 0,70 digunakan sebagai pedoman umum penerimaan. Pengujian validitas dan reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen menghasilkan pengukuran yang tepat dan konsisten sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut [11].

2.6 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

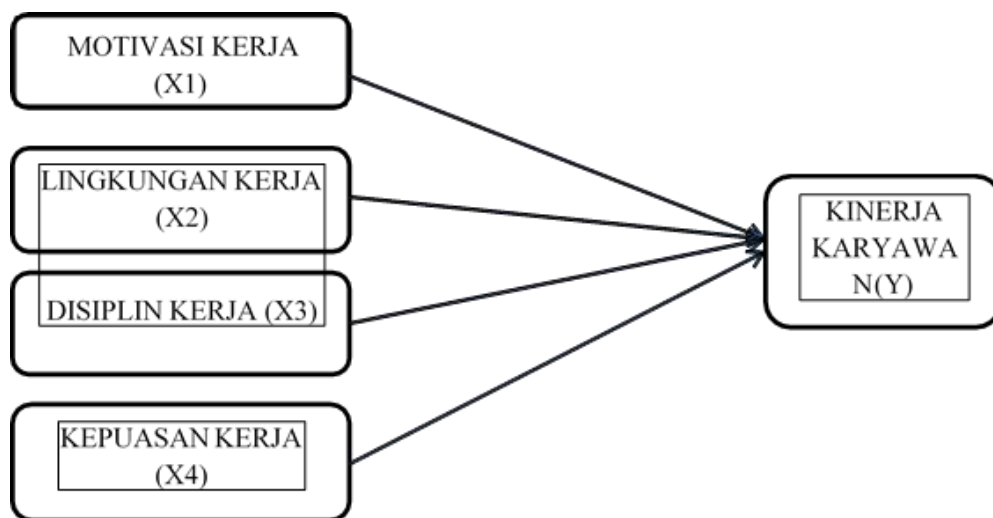
Pelaksanaan penelitian diawali dengan identifikasi fenomena dan perumusan masalah berdasarkan kondisi kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi. Tahap berikutnya meliputi kajian literatur, penyusunan kerangka konseptual, perumusan hipotesis, penetapan variabel, dan penyusunan indikator serta butir kuesioner. Setelah memperoleh izin penelitian dari perusahaan, peneliti menjelaskan tujuan penelitian kepada responden dan menyampaikan bahwa jawaban yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan akademik serta dijaga kerahasiaannya. Kuesioner kemudian didistribusikan kepada seluruh karyawan, diperiksa kelengkapannya, diberi kode, dan dimasukkan ke dalam perangkat lunak statistik. Tahap akhir mencakup pembersihan data, pengujian kualitas instrumen, analisis deskriptif dan inferensial, interpretasi hasil, pembahasan temuan, serta penyusunan kesimpulan dan rekomendasi penelitian.

2.7 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel melalui frekuensi, persentase, nilai rata-rata, dan simpangan baku. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model yang digunakan memenuhi persyaratan analisis regresi. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis parsial dilakukan melalui uji t dan pengujian simultan dilakukan melalui uji F pada tingkat signifikansi 5 persen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen, sementara koefisien regresi digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh setiap variabel.

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan hubungan logis antara motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen [12]. Kerangka ini dibangun berdasarkan pandangan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan untuk bekerja, kondisi lingkungan organisasi, kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja diperkirakan mendorong karyawan untuk mengarahkan usaha dan mempertahankan ketekunan dalam mencapai target, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan fisik dan psikologis bagi penyelesaian pekerjaan. Disiplin kerja membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan waktu, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sementara kepuasan kerja dapat membentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan hubungan tersebut, penelitian ini menempatkan keempat variabel independen sebagai faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Studi

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dan hubungan antarvariabel yang telah dikemukakan, penelitian ini merumuskan empat hipotesis parsial dan satu hipotesis simultan.

- H1: Semakin baik Motivasi kerja dengan demikian semakin mengoptimalkan Kinerja Karyawan.
- H2: Semakin baik Lingkungan kerja dengan demikian semakin mengoptimalkan Kinerja Karyawan.
- H3: Semakin baik Disiplin kerja dengan demikian semakin mengoptimalkan Kinerja Karyawan.
- H4: Semakin baik Kepuasan kerja dengan demikian semakin mengoptimalkan Kinerja Karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data penelitian terlebih dahulu melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga seluruh butir yang memenuhi kriteria dapat digunakan dalam analisis lanjutan. Model regresi juga telah melalui pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, data dinilai memenuhi persyaratan penggunaan analisis regresi linier berganda. Dengan demikian, pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis menggunakan model regresi yang telah ditentukan.

3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76,594	6,559		11,678	,000
	Motivasi Kerja (X1)	1,072	,144	,514	7,458	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,922	,103	,630	8,974	,000
	Disiplin Kerja (X3)	,290	,099	,204	2,932	,006
	Kepuasan Kerja (X4)	,475	,078	,427	6,079	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 76,594 + 1,072X_1 + 0,922X_2 + 0,290X_3 + 0,475X_4$$

Nilai konstanta sebesar 76,594 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja diasumsikan tetap atau bernilai nol. Nilai konstanta ini merupakan titik awal matematis dalam model regresi dan tidak harus dimaknai sebagai kondisi faktual yang benar-benar terjadi di perusahaan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada setiap variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,072 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,072 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tetap. Koefisien ini merupakan yang terbesar dalam persamaan regresi sehingga secara numerik motivasi kerja memberikan perubahan paling besar terhadap kinerja karyawan. Namun, perbandingan kekuatan pengaruh sebaiknya tidak hanya didasarkan pada koefisien tidak terstandarisasi karena skala pengukuran setiap variabel dapat berbeda. Penentuan variabel yang paling dominan secara lebih tepat perlu mempertimbangkan nilai koefisien beta terstandarisasi pada tabel hasil regresi.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,922 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas lingkungan kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,922 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Arah positif tersebut menunjukkan bahwa kondisi fisik dan nonfisik yang semakin mendukung dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman berpotensi menghambat konsentrasi, koordinasi, dan efektivitas penyelesaian tugas.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,290 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Meskipun koefisiennya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, arah pengaruh disiplin kerja tetap positif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur, dan tanggung jawab berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,475 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,475 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian positif terhadap pekerjaan, penghasilan, hubungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan dapat mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengurangi kemauan karyawan untuk mengarahkan usaha secara optimal.

3.3 Hasil Uji Parsial

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan 0,05. Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	76.594	6.559		11.678
	Motivasi Kerja (X1)	1.072	.144	.514	7.458
	Lingkungan Kerja (X2)	.922	.103	.630	8.974
	Disiplin Kerja (X3)	.290	.099	.204	2.932
	Kepuasan Kerja (X4)	.475	.078	.427	6.079
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer, 2025 (diolah)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,458, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H₁ diterima. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 8,974, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H₂ diterima. Nilai t hitung lingkungan kerja merupakan yang paling tinggi di antara keempat variabel independen sehingga secara statistik variabel ini menunjukkan bukti pengaruh parsial yang sangat kuat dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,932, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H₃ diterima. Walaupun nilai t hitung dan koefisien regresinya lebih rendah dibandingkan variabel lain, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,079, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H₄ diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian lebih positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3.4 Hasil Uji Simultan

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

NOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	633.246	4	158.312	42.672
	Residual	148.398	40	3.710	
	Total	781.644	44		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2)					

Sumber: Data primer, 2025 (diolah)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa model regresi yang memasukkan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi

tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi terbentuk melalui kombinasi dorongan kerja, kondisi lingkungan, kepatuhan terhadap aturan, dan evaluasi positif terhadap pekerjaan.

3.5 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Data Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,791	1,926
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber: data primer 2024 (Diolah)

Hasil analisis menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,810. Nilai tersebut berarti bahwa 81,0 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 19,0 persen variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Faktor tersebut dapat mencakup kompetensi, beban kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, sistem kompensasi, pengalaman kerja, dan kondisi pribadi karyawan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,810 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi pada sampel penelitian. Meskipun demikian, nilai tersebut tidak secara otomatis membuktikan hubungan sebab akibat yang mutlak karena penelitian menggunakan desain potong lintang dan data persepsi yang dikumpulkan pada satu periode. Hasil penelitian terutama menggambarkan pola hubungan antarvariabel dalam konteks 45 karyawan PT Muri Agung Abadi. Oleh sebab itu, penerapan hasil pada perusahaan atau sektor lain perlu dilakukan secara hati-hati.

3.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai *t* hitung sebesar 7,458 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dorongan, kemauan, dan kesungguhan dalam bekerja diikuti oleh peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan yang memahami tujuan pekerjaannya, memperoleh penghargaan, serta melihat adanya manfaat dari usaha yang dilakukan cenderung lebih bersedia mengerahkan tenaga dan waktu untuk mencapai target perusahaan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori determinasi diri yang membedakan motivasi otonom dan motivasi terkendali. Motivasi otonom muncul ketika karyawan menjalankan pekerjaan karena merasa tertarik, memiliki pilihan, atau memandang tugas tersebut bernilai, sedangkan motivasi terkendali lebih banyak dipengaruhi oleh tekanan, imbalan, atau tuntutan eksternal. Ren et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi otonom berkaitan positif dengan kinerja dan perilaku kerja inovatif, tetapi kekuatan hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh tekanan finansial [13]. Temuan tersebut relevan dengan kondisi PT Muri Agung Abadi karena persoalan kompensasi yang dipersepsikan belum sesuai dapat memengaruhi jenis dan kekuatan motivasi karyawan.

Hasil penelitian juga konsisten dengan Hanifah, yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan kinerja dan keterlibatan kerja [14]. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari proses menyelesaikan pekerjaan cenderung menunjukkan usaha yang lebih berkelanjutan dibandingkan karyawan yang hanya bekerja untuk menghindari hukuman. Pada penelitian pratama, juga menegaskan karyawan sektor logistik di wilayah Jakarta dan sekitarnya juga menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja hijau [15]. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan sumber energi psikologis yang mendorong karyawan untuk mempertahankan usaha dan mencapai target.

Meskipun demikian, motivasi tidak bekerja secara terpisah dari kondisi pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tetap dapat mengalami penurunan kinerja apabila menghadapi beban kerja berlebihan, keterbatasan sumber daya, tekanan finansial, atau dukungan organisasi yang rendah. Penelitian Zeirlina, menunjukkan bahwa stres kerja dapat menghambat efikasi diri dan mengurangi perasaan memiliki kendali

terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak cukup hanya memberikan dorongan verbal, tetapi perlu memperkuat motivasi melalui kompensasi yang adil, penghargaan berbasis kinerja, kesempatan pengembangan, tujuan kerja yang jelas, serta umpan balik yang konstruktif [16].

3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 8,974 dan signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut merupakan yang tertinggi di antara variabel independen dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, ruang kerja, dan fasilitas istirahat, tetapi juga mencakup hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, komunikasi, rasa aman, dan suasana psikologis. Lingkungan fisik yang memadai membantu mengurangi gangguan dan kelelahan, sedangkan lingkungan sosial yang mendukung mempermudah koordinasi dan penyelesaian masalah. Ketika karyawan merasa aman dan dihargai, mereka memiliki lebih banyak sumber daya psikologis untuk berkonsentrasi pada tugas.

Hasil penelitian sejalan dengan Ernawati, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan perilaku kepemimpinan merupakan konfigurasi penting dalam membentuk kinerja karyawan industri [17]. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu unsur lingkungan, melainkan oleh kombinasi dukungan sosial, pola kepemimpinan, pemberdayaan, dan karakteristik pekerjaan.

Penelitian Nugroho, juga menemukan bahwa kualitas hubungan antara pemberi kerja dan karyawan serta hubungan antarkaryawan berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja [18]. Dengan demikian, lingkungan kerja yang efektif harus dibangun melalui perbaikan fasilitas sekaligus penguatan hubungan interpersonal. Temuan ini juga mendukung penelitian Daniel dan Rama, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan [19]. Namun, perbedaan hasil dapat muncul pada organisasi yang fasilitas fisiknya sudah seragam atau ketika pekerjaan lebih banyak dilakukan secara mandiri dan tidak bergantung pada interaksi sosial. Dalam kondisi tersebut, variasi lingkungan kerja mungkin tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan. Perbedaan sektor, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan metode pengukuran juga dapat menjelaskan inkonsistensi hasil antarpengujian.

Implikasi praktisnya adalah PT Muri Agung Abadi perlu mengevaluasi lingkungan kerja secara menyeluruh. Perusahaan dapat memperbaiki kebersihan, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, ruang istirahat, dan fasilitas penunjang yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pada aspek nonfisik, perusahaan perlu memperkuat komunikasi, dukungan atasan, kerja sama antarkaryawan, mekanisme penyampaian keluhan, dan pencegahan konflik. Perbaikan tersebut dapat mengurangi kelelahan serta meningkatkan konsentrasi dan efektivitas kerja.

3.8 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,932 dan signifikansi 0,006. Dengan demikian, kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur operasional, tanggung jawab, dan ketentuan perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Disiplin membantu memastikan bahwa pekerjaan dimulai, dilaksanakan, dan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Dibandingkan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi dan t hitung yang paling rendah. Hasil ini tidak berarti disiplin tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa setelah pengaruh variabel lain dikendalikan, perubahan disiplin memberikan tambahan penjelasan yang lebih kecil terhadap kinerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah disiplin merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi seluruh karyawan sehingga variasinya antarkaryawan tidak terlalu besar. Kemungkinan lain adalah kepatuhan terhadap kehadiran dan aturan belum tentu langsung menghasilkan kualitas kerja yang tinggi apabila tidak disertai kompetensi, motivasi, dan sumber daya yang memadai.

Secara konseptual, disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku agar kegiatan karyawan sejalan dengan standar organisasi. Ketepatan waktu mengurangi penundaan, kepatuhan terhadap prosedur mengurangi kesalahan, dan konsistensi pelaksanaan tugas memperlancar koordinasi. Namun, disiplin yang hanya didasarkan pada hukuman dapat menghasilkan kepatuhan minimum tanpa mendorong kreativitas atau inisiatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan disiplin positif yang menekankan pemahaman terhadap tujuan aturan, keteladanan pimpinan, konsistensi penerapan, dan perlakuan yang adil [20].

Perbedaan hasil dengan penelitian yang menemukan disiplin tidak berpengaruh dapat disebabkan oleh perbedaan definisi dan indikator disiplin. Pada pekerjaan yang menuntut kreativitas atau fleksibilitas tinggi, kepatuhan pada aturan yang terlalu kaku bahkan dapat membatasi inisiatif. Sebaliknya, pada pekerjaan operasional yang bergantung pada koordinasi waktu dan prosedur, disiplin lebih mungkin berpengaruh langsung terhadap

produktivitas. Dalam konteks PT Muri Agung Abadi, keterlambatan hadir dan penggunaan waktu istirahat melebihi ketentuan dapat langsung mengurangi waktu produktif sehingga pengaruh disiplin terhadap kinerja tetap signifikan.

Perusahaan disarankan menetapkan standar waktu dan prosedur yang jelas, melakukan pencatatan kehadiran secara akurat, serta memberikan umpan balik kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Sanksi perlu diterapkan secara konsisten dan proporsional, tetapi harus diimbangi dengan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan baik. Pimpinan juga harus memberikan teladan karena inkonsistensi perilaku atasan dapat mengurangi legitimasi aturan. Pendekatan tersebut diharapkan membentuk disiplin sebagai kebiasaan kerja, bukan sekadar respons terhadap pengawasan.

3.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,079 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian positif terhadap pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kemauan untuk bertahan, bekerja sama, serta memberikan usaha tambahan bagi organisasi.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial. Ketika karyawan merasa memperoleh perlakuan yang adil dan manfaat yang sebanding dengan kontribusinya, mereka cenderung membalas melalui sikap dan perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi, kurangnya pengakuan, terbatasnya promosi, atau kepemimpinan yang tidak mendukung dapat mengurangi keterlibatan dan meningkatkan niat untuk keluar. Penelitian Maranata, menunjukkan adanya keterkaitan antara tekanan kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah, sehingga kepuasan tidak hanya relevan bagi kinerja tetapi juga bagi retensi karyawan [21].

Penelitian Victoria, menemukan bahwa hubungan kerja yang baik berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan [22]. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini karena kepuasan karyawan tidak hanya dibentuk oleh penghasilan, tetapi juga oleh kualitas interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Karyawan yang merasa dihormati, didukung, dan dilibatkan dalam pekerjaan akan lebih mudah membangun keterikatan emosional dengan organisasi. Kondisi tersebut mendorong kesediaan untuk mempertahankan kualitas kerja dan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, kepuasan kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja secara otomatis. Karyawan dapat merasa puas karena beban kerja ringan atau tuntutan rendah, tetapi kondisi tersebut belum tentu menghasilkan produktivitas tinggi. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja juga dapat bergantung pada komitmen, keterlibatan, sistem evaluasi, dan budaya berprestasi. Hal ini menjelaskan mengapa beberapa penelitian terdahulu dapat menemukan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan. PT Muri Agung Abadi perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui evaluasi kompensasi, kejelasan jalur karier, penghargaan atas pencapaian, hubungan kerja yang sehat, dan kesempatan menyampaikan aspirasi. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa peningkatan kepuasan tetap diikuti oleh standar kinerja yang jelas. Dengan demikian, kepuasan tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga mendorong keterlibatan, tanggung jawab, dan produktivitas.

3.10 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh nilai R -squared sebesar 0,810 yang menunjukkan bahwa keempat variabel mampu menjelaskan 81,0 persen variasi kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja merupakan keluaran multidimensional yang tidak cukup dijelaskan melalui satu faktor sumber daya manusia.

Karyawan mungkin memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kinerjanya dapat terhambat apabila lingkungan kerja tidak mendukung. Demikian pula, lingkungan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila karyawan tidak disiplin atau merasa tidak puas. Kombinasi keempat variabel menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan memiliki kemauan, kesempatan, keteraturan, dan evaluasi positif terhadap pekerjaannya. Pandangan ini selaras dengan penelitian mengenai sumber daya pekerjaan yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi, dukungan otonomi, vitalitas, dan tekanan kerja secara bersama-sama berkaitan dengan keterlibatan dan komitmen karyawan [23].

Nilai R -squared yang tinggi juga perlu ditafsirkan secara hati-hati. Jumlah responden yang hanya 45 orang dan penggunaan instrumen persepsi untuk mengukur seluruh variabel dapat meningkatkan korelasi karena data berasal dari sumber yang sama. Selain itu, penelitian potong lintang tidak dapat memastikan arah kausalitas secara penuh. Ada kemungkinan karyawan yang berkinerja tinggi menjadi lebih termotivasi dan puas, bukan hanya motivasi dan kepuasan yang meningkatkan kinerja.

Sebesar 19,0 persen variasi kinerja belum dijelaskan oleh model penelitian. Variasi tersebut dapat berasal dari kompetensi, pengalaman, beban kerja, gaya kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi, sistem teknologi, kondisi kesehatan, dan faktor keluarga. Penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel tersebut serta menggunakan ukuran kinerja objektif seperti pencapaian target, tingkat kesalahan, ketepatan waktu, produktivitas per periode, atau penilaian atasan.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terintegrasi. PT Muri Agung Abadi tidak cukup hanya memberikan insentif atau memperketat aturan, tetapi juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan karyawan memperoleh pengalaman kerja yang memuaskan. Program peningkatan kinerja dapat mencakup evaluasi kompensasi, penghargaan berbasis pencapaian, perbaikan fasilitas, penguatan komunikasi, penegakan disiplin yang adil, serta penyediaan jalur pengembangan karier.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Muri Agung Abadi, Kelapa Gading, Jakarta Utara. Secara parsial, seluruh variabel menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, perbaikan kondisi lingkungan kerja, penguatan disiplin, dan peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 81,0 persen variasi kinerja karyawan, sedangkan 19,0 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, terutama melalui pemberian penghargaan yang adil, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, penerapan aturan secara konsisten, serta peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen dalam menyusun program peningkatan produktivitas dan mempertahankan karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden dan objek penelitian serta menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, beban kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, agar model yang dihasilkan lebih komprehensif.

Referensi

- [1] G. A. R. Prakasa and A. Zaenuri, "Peran Kualitas Kehidupan Kerja dalam Kesejahteraan Dunia Kerja di Era Modern," *Bookchapter Manaj. SDM*, vol. 1, pp. 411–429, 2025.
- [2] S. E. Nor Lailla and S. E. Rama Dani, *Innovative Work Behavior Pada Sumber Daya Manusia*. Sada Kurnia Pustaka, 2026.
- [3] S. Sardiman, R. Madjid, and R. Ruslan, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metrografi Kendari," *Econom. J. Sustain. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 7–24, 2025.
- [4] S. S. Sarianja, "Peran Serikat Pekerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Sosial Di PT. Semen Padang," *J. Sci. Educ. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 530–544, 2025. 10.62357/joseamb.v4i3.741
- [5] D. Sunardi and A. A. P. Utami, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia di Jakarta," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 8, no. 4, pp. 1556–1564, 2025. 10.37481/sjr.v8i4.1297
- [6] A. Kantohe and S. Sutarmun, "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 242–258, 2023. 10.24034/jimbis.v2i3.6069
- [7] S. Suryanto and W. R. Lestari, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KSOP KELAS I PANJANG," *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 12, no. 1, pp. 103–116, 2026. 10.30873/jurnalbisnis.v12i1.1393
- [8] R. Ardiansyah, "Peran GHRM Sebagai Pemediator Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pada CV Arya Utama Plasindo," 2024, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [9] A. A. Zayrin, H. Nupus, K. K. Maizia, S. Marsela, R. Hidayatullah, and H. Harmonedi, "Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian)," *QOSIM J. Pendidik. Sos. Hum.*, vol. 3, no. 2, pp. 780–789, 2025. 10.61104/jq.v3i2.1070
- [10] M. F. Ramadhan, R. A. Siroj, and M. W. Afgani, "Validitas and reliabilitas," *J. Educ.*, vol. 6, no. 2, pp. 10967–10975, 2024.
- [11] A. N. Amalia and R. Arthur, *Penyusunan Instrumen Penelitian: Konsep, Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Contoh Instrumen Penelitian*. Penerbit NEM, 2023.
- [12] A. E. Krisna and E. Sungkawati, "Peran Disiplin Kerja dalam Memengaruhi Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja (The Role of Work Discipline in Influencing Motivation and Satisfaction on Performance)," *Akunt. Bisnis Manaj.*, vol. 32, no. 2, pp. 145–162, 2025. 10.35606/jabm.v32i2.1576
- [13] P. Rohmatulloh, H. Utomo, and R. Y. Lylie, "IWB-EP: Tinjauan sistematis mekanisme dan kondisi batas perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan," *Asia Pacific J. Manag. Stud.*, vol. 12, no. 2, pp. 179–196, 2025. 10.55171/apjms.v12i2.1457
- [14] R. A. Hanifah and S. P. Nugroho, "Peran Motivasi Intrinsik dan Keterlibatan Kerja Yang Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. Manajemen, Akuntansi, dan Perbank. Syari'ah*, vol. 13, no. 2, pp. 66–84, 2024.
- [15] R. A. Pratama, P. Purwati, I. N. Sari, and F. K. Nikmah, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Logistik melalui Self-Efficacy dan Prosocial Motivation: Analisis Mediasi Work Engagement di Surakarta," *J. Business, Financ. Econ.*, vol. 6, no. 1, pp. 355–367, 2025. 10.32585/jbfe.v6i1.6802
- [16] E. D. Zeirliana, "Tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu stres kerja: Studi pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu," 2025, *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- [17] E. Ernawati, I. R. Azhari, T. P. Pratama, A. R. Alief, and E. R. Asyifa, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik,

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12573>

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

- dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT Metaform Purwakarta,” *MAMEN J. Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 564–576, 2025. 10.55123/mamen.v4i3.5989
- [18] S. T. A. Nugroho and H. Laksmiwati, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan,” *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 11, no. 1, pp. 212–224, 2024. 10.26740/cjpp.v11i1.61061
- [19] R. Daniel, “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS KABUPATEN GARUT,” 2025, *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- [20] A. R. Nengsih, “Strategi Pimpinan Dalam Membentuk Disiplin Kerja Karyawan,” *J. Akuntansi, Manaj. Dan Ilmu Pendidik.*, pp. 193–205, 2025.
- [21] F. Maranata, N. Darna, and I. Setiawan, “Pengaruh Stres Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover intention: Studi pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri,” *J. Econ. Rev.*, vol. 5, no. 2, pp. 110–125, 2025. 10.55098/joer.v5i2.148
- [22] E. Victoria and E. Edalmen, “Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 3, pp. 580–589, 2024. 10.24912/jmk.v6i3.31589
- [23] N. Z. El Rahmah, “Pengaruh komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi: Studi pada Disporapar Kota Malang,” 2025, *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.