

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT USDA SEROJA JAYA

Marisa Nainggolan¹, Deavi Humaira², Titik Nurmalasari³, Mira Yona⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 26, 2026

Revised Jul 08, 2026

Accepted Jul 30, 2026

Keywords:

Kepemimpinan;
Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan;
Lingkungan Kerja;
Motivasi Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT USDA SEROJA JAYA. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT USDA SEROJA JAYA yang berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung sebesar 9,955. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,533 yang berarti bahwa 53,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pada PT USDA SEROJA JAYA.



Corresponding Author:

Marisa Nainggolan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Riau Kepulauan
KAMPUS UNRIKA, Jl. Pahlawan No.99, Bukit Tempayan, Kepulauan Riau 29425. Indonesia
Email: nainggolanmarisa976@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan komitmen yang baik akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Nurfadillah & Setiawan, 2022).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Siregar & Harahap, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah (Pratama & Yuliani, 2024). Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Rahmadani & Putra, 2022).

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Kualitas kepemimpinan yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Hidayat & Nugroho, 2023).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan (Ananda & Kurniawan, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guna mendukung keberlangsungan organisasi.

PT USDA SEROJA JAYA sebagai perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam aktivitas operasionalnya perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, didukung lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta kinerja yang optimal. Faktor-faktor tersebut diyakini memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan swasta di Sumatera Utara masih relatif terbatas (Lubis & Sembiring, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT USDA SEROJA JAYA.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pada PT USDA SEROJA JAYA.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT USDA SEROJA JAYA dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data numerik menggunakan analisis statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT USDA SEROJA JAYA. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen (Nasution & Lubis, 2022).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT USDA SEROJA JAYA. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan sehingga relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan mulai dari tahap pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT USDA SEROJA JAYA yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Penggunaan sampling jenuh dinilai tepat karena mampu memberikan gambaran yang lebih representatif terhadap kondisi populasi yang diteliti (Harahap & Siregar, 2023). Teknik ini dipilih karena seluruh populasi hanya berjumlah 30 orang sehingga seluruh karakteristik populasi dapat terwakili dan kesalahan pengambilan sampel dapat diminimalkan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan Skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Ramadhan & Syahputra, 2024).
2. Dokumentasi
Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan profil perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan informasi lain yang relevan dengan penelitian.
3. Observasi
Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan di PT USDA SEROJA JAYA untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai objek penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel yang diteliti sehingga dapat diukur secara empiris. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan, suhu udara, kebisingan, hubungan kerja, fasilitas kerja	Likert
Kepemimpinan (X3)	Komunikasi, keteladanan, pengambilan keputusan, motivasi, pengawasan	Likert
Kinerja Karyawan (X4)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi, kompensasi	Likert

Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (Wibowo & Fauziah, 2022).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Situmorang & Daulay, 2024).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Aulia & Kurniawan, 2023).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Prasetyo & Angraini, 2024).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan grafik Scatterplot. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (Putra & Hidayani, 2025).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar daripada F tabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Hutapea & Simanjuntak, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang menjadi sampel penelitian. Responden penelitian berjumlah 30 orang karyawan PT USDA SEROJA JAYA. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin dan usia. Informasi mengenai karakteristik responden penting untuk mengetahui komposisi sampel yang digunakan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi responden dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	21	70%
Laki-Laki	9	30%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 30 responden yang menjadi sampel penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau 70,00%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau 30,00%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komposisi karyawan PT USDA SEROJA JAYA dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	7	23,34%
25–35 Tahun	19	63,33%
>35 Tahun	4	13,33%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun sebanyak 19 orang atau 63,33%. Selanjutnya responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang atau 23,34%, sedangkan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 4 orang atau 13,33%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT USDA SEROJA JAYA berada pada usia produktif yang umumnya memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,733	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	0,910	0,361	Valid
Kepemimpinan	0,863	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	0,901	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	0,847	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361), yaitu Motivasi Kerja (0,733), Lingkungan Kerja (0,910), Kepemimpinan (0,863), Kinerja Karyawan (0,901), dan Kepuasan Kerja (0,847). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,774	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,826	Reliabel
Kepemimpinan	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,880	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,790	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

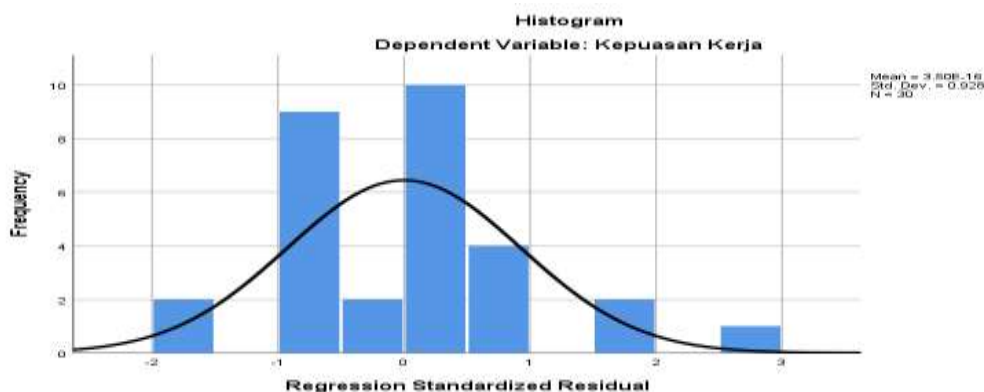
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis statistik. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

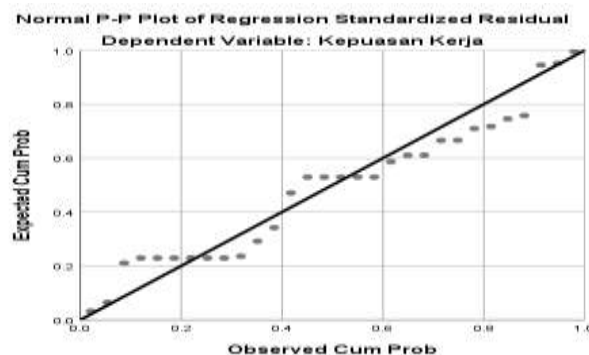
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79368852
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 3.** Histogram Normalitas

Hasil histogram menunjukkan pola distribusi data yang membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve). Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal.



Gambar 4. Normal P-P Plot

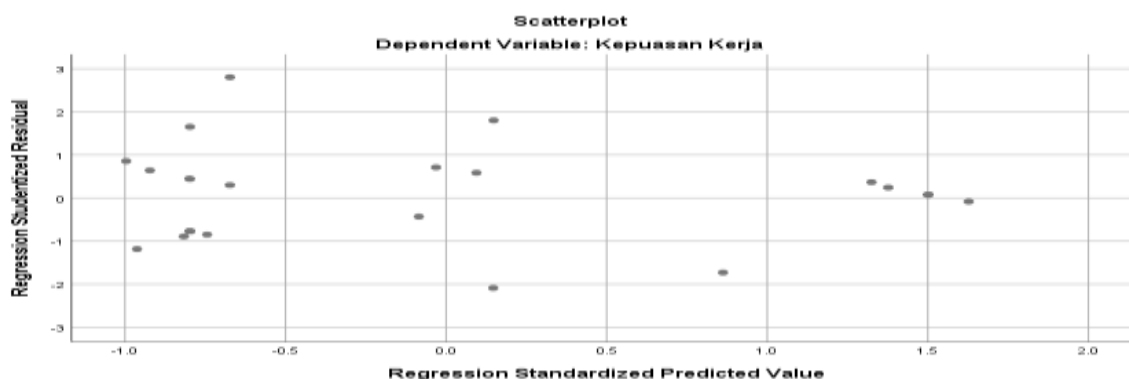
Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t) dan Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.422	1.842		1.858	.075		
	Motivasi Kerja	.125	.267	.121	.467	.644	.229	4.367
	Lingkungan Kerja	-.180	.305	-.177	-.589	.561	.171	5.858
	Kepemimpinan	.054	.215	.054	.250	.805	.325	3.073
	Kinerja Karyawan	.769	.216	.782	3.560	.002	.320	3.127

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat variabel yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap variabel dependen berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh.



Gambar 5. Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.098	4	7.275	9.955	.000 ^b
	Residual	18.268	25	.731		
	Total	47.367	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 9,955 lebih besar dari F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8. Model Summary (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.553	.85483
a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,533. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT USDA SEROJA JAYA. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal individu, tetapi juga oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, meskipun karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, hal tersebut belum tentu diikuti dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah dan Saputra (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam menentukan kepuasan kerja apabila kebutuhan dan harapan karyawan terhadap organisasi belum terpenuhi secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT USDA SEROJA JAYA. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, karyawan kemungkinan lebih mempertimbangkan faktor lain seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan interpersonal dalam menilai kepuasan kerja.

mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusri dan Kurniawati (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja apabila karyawan telah mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan belum menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan lebih berfokus pada aspek operasional pekerjaan dan hasil yang diperoleh dibandingkan dengan karakteristik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Selain itu, adanya sistem kerja yang telah berjalan dengan baik memungkinkan karyawan tetap bekerja secara efektif tanpa terlalu bergantung pada peran pemimpin. Temuan ini didukung oleh penelitian Rizky dan Pramono (2024) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat menjadi tidak signifikan apabila terdapat faktor organisasi lain yang lebih dominan dalam memengaruhi persepsi karyawan.

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang mampu mencapai target pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memperoleh hasil kerja yang optimal cenderung merasakan kebanggaan serta kepuasan terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara pencapaian kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Firmansyah (2025) yang menjelaskan bahwa pencapaian kinerja yang tinggi mampu meningkatkan rasa percaya diri, penghargaan diri, dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Pengaruh Simultan Variabel Penelitian terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seluruh aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Syahputra (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor individu dan faktor organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Kemampuan Model Menjelaskan Variabel Dependen

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,533, yang berarti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 53,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menjelaskan perubahan kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja antara lain kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, komunikasi organisasi, dan peluang pengembangan karier. Temuan ini didukung oleh penelitian Maulana dan Sari (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT USDA SEROJA JAYA, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan. Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa 53,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian, sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pada PT USDA SEROJA JAYA. PT USDA SEROJA JAYA disarankan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Selain itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan karena secara simultan berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi, beban kerja, atau pengembangan karier serta menggunakan sampel yang lebih besar agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Kontribusi penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan swasta serta dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan pengelolaan SDM. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, melibatkan beberapa perusahaan, serta menerapkan analisis mediasi atau SEM agar hubungan antarvariabel dapat diuji secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 45–58.
- Aulia, N., & Kurniawan, R. (2023). Analisis uji normalitas pada penelitian manajemen menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal Statistika Indonesia*, 18(2), 77–89.
- Fadillah, R., & Saputra, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 5(2), 88–97.
- Harahap, M., & Siregar, D. (2023). Implementasi teknik sampling jenuh dalam penelitian sumber daya manusia pada organisasi berskala kecil. *Jurnal Administrasi dan Organisasi Indonesia*, 14(1), 52–63.
- Hidayat, F., & Nugroho, A. (2023). Kepemimpinan transformasional dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(2), 121–133.
- Hutapea, F., & Simanjuntak, A. (2023). Interpretasi koefisien determinasi dalam analisis regresi pada penelitian manajemen. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(3), 188–199.
- Lubis, M., & Sembiring, E. (2025). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan swasta di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 8(1), 77–89.
- Maulana, A., & Sari, D. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan swasta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 11(1), 56–68.
- Nugraha, F., & Firmansyah, R. (2025). Kinerja karyawan dan implikasinya terhadap kepuasan kerja dalam organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Kontemporer*, 8(1), 14–25.
- Nurfadillah, S., & Setiawan, A. (2022). Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 201–214.
- Prasetyo, B., & Anggraini, T. (2024). Pengujian multikolinearitas dalam model regresi berganda pada penelitian bisnis. *Jurnal Analisis Data dan Bisnis*, 7(1), 34–46.
- Putra, Y., & Hidayani, S. (2025). Deteksi heteroskedastisitas menggunakan scatterplot pada penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian Terapan*, 6(1), 11–22.
- Rahmadani, D., & Putra, M. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 18(2), 144–156.
- Ramadhan, A., & Syahputra, R. (2024). Penggunaan skala Likert dalam penelitian perilaku organisasi dan manajemen. *Jurnal Manajemen dan Pengembangan Bisnis*, 12(1), 65–78.
- Siregar, R., & Harahap, N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 310–322.
- Situmorang, E., & Daulay, N. (2024). Evaluasi reliabilitas instrumen penelitian menggunakan Cronbach's Alpha. *Jurnal Pengukuran dan Evaluasi Penelitian*, 5(2), 90–102.
- Wibowo, A., & Fauziah, L. (2022). Pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan korelasi Pearson Product Moment. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Indonesia*, 10(4), 211–223.
- Yusri, A., & Kurniawati, L. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan swasta. *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 9(4), 145–156.