

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PELAYARAN AGUNG SAMUDRA DI BALIKPAPAN

Farhan Nofandy<sup>1</sup>, Didik Hadiyatno<sup>2</sup>, Imam Arrywibowo<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Prodi Manajemen Universitas Balikpapan / <sup>2</sup>Prodi Akuntansi Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>farhan.nofandy2001@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pelayaran Agung Samudra di Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

The purpose of this study is to determine the Effect of Motivation, Work Discipline and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Agung Samudra Cruise in Balikpapan. Data collection was carried out by distributing questionnaires with the number of respondents as many as 40 employees of PT. Great Ocean Voyage, this research method uses quantitative methods. The sampling technique in this study used *purposive sampling* techniques. Statistical tests and data processing were carried out using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS program version 3.0. The results showed that the Work Environment variable had a positive and significant effect on job satisfaction while the motivation and Work Discipline variables had no effect on job satisfaction.

*Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment and Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Dalam dunia kelautan, kemaritiman dan pelayaran melibatkan berbagai macam aspek yang menarik dan memiliki tantangan sendiri bagi para pekerja yang bekerja dalam bidang ini. Terdapat banyak sekali lapangan pekerjaan dalam dunia kelautan dan salah satu yang terbesar adalah dunia logistik. Peran perusahaan pelayaran dalam dunia logistik sangat besar karena melalui logistiklah kegiatan ekspor-impor dapat terjadi. Penelitian ini menuju pada salah satu perusahaan logistik yaitu PT. Pelayaran Agung Samudra Balikpapan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik kelautan dan sudah terdaftar pada *World Shipping Register*. Aktivitas utama dalam perusahaan ini mencakup manajemen kargo seperti perencanaan dan pengelolaan kargo dari suatu tempat ke tempat lainnya dengan menggunakan transportasi laut.

Sejak perusahaan ini menginjak bidang angkutan laut, adapun kompetitor yang memiliki jenis bidang bisnis yang serupa diantaranya untuk perusahaan swasta adalah PT. Karya Samudra Sejati yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang angkutan laut yang melayani jasa angkutan laut baik untuk jalur sungai maupun laut di seluruh wilayah Indonesia sejak tahun 2011. Selain itu, PT Karya Samudra Sejati juga memiliki kantor pusat di Balikpapan. Kemudian selain perusahaan swasta adapun perusahaan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama tetapi merupakan milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diantaranya adalah perusahaan-perusahaan BUMN yaitu PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero), PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), PT Djakarta Lloyd (Persero), PT Mentari Sejati Perkasa (Mentari Lines), PT Pelayaran Tempuran Emas Tbk. (Temas Line), dan PT Pelangi Tunggal Ika. Keenam perusahaan tersebut tentunya menjadi kompetitor terbesar bagi PT. Pelayaran Agung Samudera karena terdapat perbedaan pada segi induk perusahaan yang dimana keenam perusahaan tersebut merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang menunjang kesuksesan perusahaan (Windiana, Ta'in and Baroh, 2020). Selain itu, meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak besar bagi peningkatan produktivitas karyawan (Paparang, Areros and Tatimu, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, termotivasi dan memiliki kepuasan dengan pekerjaannya dapat memberikan dampak baik dalam bekerja yang akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam konteks mencapai keberhasilan, manajemen sumber daya manusia diperusahaan harus memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan mereka dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang dimana faktor-faktor tersebut adalah esensial untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Motivasi adalah faktor pendukung bagi karyawan dan menjadi suatu dorongan baik secara internal maupun eksternal yang dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung dapat berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan dan organisasi. (Andika Rindi, 2019) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa dengan menerima motivasi dalam diri, karyawan dapat menemukan kepuasan dalam bekerja. Berbanding terbalik dari penelitian (Harapap & Khair, 2019) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi, adapun disiplin kerja yang merupakan tingkat ketaatan karyawan pada aturan, norma dan prosedur yang berlaku diperusahaan dan organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik lebih cenderung dapat lebih efisien dan efektif dalam pekerjaan mereka. Tingkat disiplin yang rendah dapat menimbulkan masalah bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan yang diantaranya seperti keterlambatan, mengabaikan tanggung jawab, menyebabkan konflik dalam lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja yang kedepannya dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. (Siswadi 2020) mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan kemauan dan kesadaran dalam diri seseorang dalam menaati aturan yang ada diperusahaan maupun organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari (Putri 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setelah membahas motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dibahas pada penelitian ini. Lingkungan kerja mencakup beberapa unsur dalam perusahaan seperti budaya dalam bekerja, hubungan antar sesama karyawan, dukungan atau *support* dari atasan dan aspek fisik dari tempat karyawan bekerja layaknya fasilitas dan sebagainya. (Wongkar et al., 2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian dari (Nasution 2017, p. 83) mengungkapkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimana hal ini menyatakan bahwa dalam setiap keadaan disekitar yang diterima oleh pegawai ataupun karyawan pada dasarnya untuk kepentingan kepuasan kerja dan semakin baik lingkungannya maka akan karyawan akan semakin merasa puas dalam pekerjaan mereka.

Dengan adanya perbedaan adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelayaran Agung Samudra

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja(Y)**

(Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya dan sikap tersebut dapat dilihat dari perilaku seorang karyawan dalam bekerja atau menilai baik atau buruk, senang maupun tidak senangnya karyawan tersebut dalam bekerja. Sementara itu (Ardiyanti, 2019) Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu tindakan dari karyawan atau pekerja dalam perusahaan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan kondisi kerja, rekan kerja, gaji atau imbalan yang diterima oleh karyawan dan juga faktor-faktor fisik dan psikologi.

Teori kepuasan kerja yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Teori tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat suatu penilaian mengenai perilaku karyawan dalam kepuasan kerjanya. Teori mengenai kepuasan kerja dalam (Agustini, 2019) yaitu sebagai berikut: Teori Diskrepansi, Teori Ekuitas, Teori dua faktor (Agustini, 2019) indikator kepuasan adalah sebagai berikut:gaji, pekerjaan, supervisi, promosi, dan rekan kerja

### **Motivasi(X1)**

Menurut Luthans dalam (Hartini, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang dirasakan oleh karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. (Hasibuan 2017, p. 150) Motivasi terdapat dua jenis yang diantaranya adalah motivasi positif yang merupakan motivasi yang berasal dari manajer terhadap bawahannya dengan memberikan insentif atau hadiah kepada karyawannya atau bawahannya yang mencapai prestasi, kemudian motivasi negatif merupakan motivasi dari manajemen dengan cara memberikan hukuman kepada karyawannya dalam rangka memotivasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik karena takut untuk mendapatkan hukuman. (Agustini, 2019) Mengemukakan teori tentang motivasi sebagai berikut: Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow Teori motivasi Fredrick Herzberg mengembangkan (teori dua faktor). (Agustini, 2019) Dari teori kebutuhan maslow tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi sebagai berikut: Kondisi Fisiologis, Rasa Aman, Kondisi Sosial, Kebutuhan Afirmasi, Kebutuhan Aktualisasi.

### **Disiplin kerja(X2)**

(Iskamto, et al., 2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pihak manajemen untuk berkomunikasi kepada karyawan agar dapat mengikuti peraturan yang sudah tertera dalam perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga

merupakan ketersediaan seseorang dalam mengikuti peraturan ataupun norma yang berlaku dalam perusahaan. Sementara itu (Handoko, 2015, p. 105) mengungkapkan bahwa disiplin sebagai tindakan yang berkaitan dengan administrasi yang digunakan untuk pelaksanaan pedoman secara fungsional dan disiplin kerja sebagai kesadaran seorang karyawan akan pedoman yang secara fungsional tersebut. Dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang baik akan berkaitan dengan hasil kinerja yang baik dan akan berdampak pada kepuasan karena memiliki hasil kinerja yang baik.

(Iskamto, et al., 2020) Disiplin kerja merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawannya. Dengan disiplin kerja yang ditingkatkan dapat memperkuat pedoman perusahaan dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut: Tingkat Kehadiran, Regulasi Perusahaan, Ketaatan, Etika Dalam Bekerja

### **Lingkungan Kerja(X3)**

Lingkungan kerja diartikan sebagai suasana ataupun kondisi ditempat dimana karyawan bekerja. (W Enny, 2019, p. 56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sementara itu (Ekhsan 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merujuk pada beberapa hal seperti kondisi fisik, sosial, kondisi psikologis dimana karyawan bekerja hingga faktor-faktor seperti suhu hingga hubungan antar karyawan dan budaya perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang dirasa positif bagi karyawan akan membuahkan hasil kerja yang baik atau optimal. (W Enny, 2019) Berdasarkan faktor lingkungan kerja diatas untuk dijadikan indikator sebagai berikut: Personal, Individu, Kepemimpinan, Tim, Sistem, Konstektual.

### **METODE PENELITIAN**

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Pelayaran Agung Samudra Balikpapan menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2018., p. 13) penelitian yang menggunakan data konkrit digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum responden

Tabel 1 Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

Data Responden	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	32 Orang	89,15%
Perempuan	4 Orang	10,85%
<b>Total</b>	<b>36 Orang</b>	<b>100%</b>
Data Responden	Jumlah	Presentase
< 21 Tahun	0	0
21 – 30 Tahun	12	33,3%
31 – 40 Tahun	15	41,6%
> 40 Tahun	9	25,1%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
Data Responden	Jumlah	Presentase
SD	1	2,7%
SMP	24	66,6%
SMA/SMK	5	13,8%
D3	6	16,9%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
Data Responden	Jumlah	Presentase
1 – 5 Tahun	11	30,5%
6 – 10 Tahun	22	61,1%
> 10 Tahun	3	8,4%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber data: Data Primer Diolah(2023)

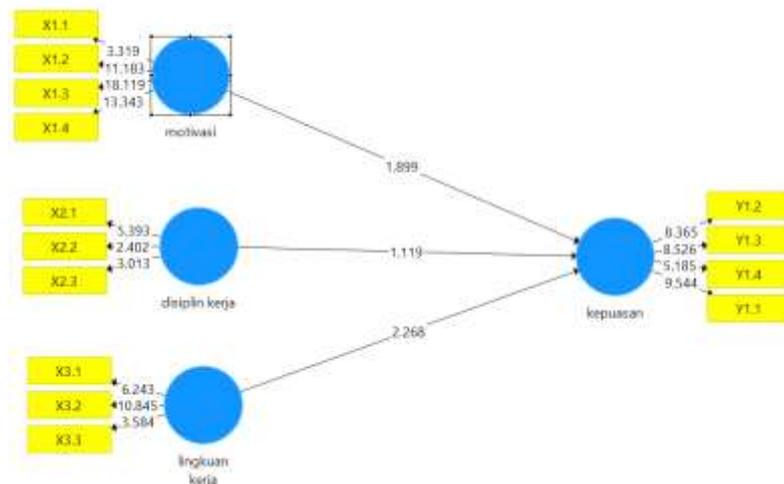
Berdasarkan tabel 1 menunjukkan karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (89,15%) dan responden pada jenis kelamin perempuan 4 orang (10,85%). Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total 36 orang tidak ada yang berada dibawah 21 tahun, 21-30 tahun berjumlah 12 orang (33,3%), 31-40 tahun berjumlah 15 orang (41,6%) dan > 40 tahun berjumlah 9 orang (25,1%). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau 2,7% responden memiliki pendidikan terakhir SD, sebanyak 24 orang atau 66,6% responden memiliki pendidikan SMP, sebanyak 5 atau 13,8% orang responden memiliki pendidikan SMA/SMK, serta sebanyak 6 orang atau 16,9% responden memiliki pendidikan D3. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sekitar 22 Orang (61.1%), memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun, menunjukkan keberadaan pondasi yang kuat dalam industri atau perusahaan mereka. Sejumlah signifikan, sekitar 11 Orang (30.5%), masih relatif baru dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun, sementara hanya sebagian kecil, sekitar 3 Orang (8,4%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.

## Hasil Pengukuran Outer Model

### Uji validitas Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah variabel dapat dikatakan reliabel ketika masing-masing indikator pada outer loading berada diantara > 0.5 – 0.7. Jika terdapat

sebuah indikator memenuhi syarat uji maka dapat dilanjutkan, tetapi jika terdapat sebuah



indikator yang tidak memenuhi syarat uji maka harus dihilangkan atau dihapus dan tidak digunakan dalam penelitian.

Model struktural dalam penelitian ini di tampilan pada gambar berikut ini:

Gambar 1 loading Factor Model  
Tabel 2 Nilai Outer Loading

	Motivasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.712			
X1.2	0.955			
X1.3	0.939			
X1.4	0.951			
X2.1		0.942		
X2.2		0.616		
X2.3		0.836		
X3.1			0.831	
X3.2			0.885	
X3.3			0.679	
Y1.1				0.850
Y1.2				0.799
Y1.3				0.771
Y1.4				0.850

Sumber : Data Diolah SmartPLS(2023)

Jika indikator loading bernilai  $> 0,6$  maka nilai loading tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid (Ghozali, 2017).

### Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pengujian selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruksya. Uji validitas diskriminan ini menentukan suatu indiaktor reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruksya berdasarkan prinsip bahwa indikator berkorelasi tinggi terhadap konstruksya. Nilai cross loading pada uji validitas diskriminan harus  $> 0,70$  untuk bisa dikatakan valid.

	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>
<b>X1.1</b>	0.712			
<b>X1.2</b>	0.955			
<b>X1.3</b>	0.939			
<b>X1.4</b>	0.951			
<b>X2.1</b>		0.942		
<b>X2.2</b>		0.616		
<b>X2.3</b>		0.836		
<b>X3.1</b>			0.831	
<b>X3.2</b>			0.885	
<b>X3.3</b>			0.679	
<b>Y1.1</b>				0.850
<b>Y1.2</b>				0.799
<b>Y1.3</b>				0.771
<b>Y1.4</b>				0.745

Sumber: Data Diolah smartPLS(2023)

Dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid.

### Nilai Construct Reliability and Validity

**Tabel 3 Construct reability dan Validity**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>VIF Kepuasan Kerja (Y)</b>
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	0.761	0.847	1.117
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0.802	0.870	
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	0.716	0.726	2.035
<b>Motivasi (X1)</b>	0.915	0.941	1.902

Sumber : Data Diolah smartPLS(2023)

Menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability sudah lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan semua indikator sudah reliabel.

### Hasil Pengukuran Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory.

### R-Square( $R^2$ )

Dengan menganalisis nilai R-Square maka besarnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui. Sebagaimana hasil analisis R-Square adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Nilai R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<b>Y</b>	0.662	0.630

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0.207 atau 20.7% sedangkan 79.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dengan ini dapat disimpulkan, nilai 0.207 termasuk dalam kategori rendah karena berada dalam range  $< 0.25$ .

### Effect Size( $F^2$ )

**Tabel 5 effect Size( $F^2$ )**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>				1.117
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>				2.035
<b>Motivasi (X1)</b>				1.902

### Model Fit

Pada pengujian terakhir yaitu evaluasi kecocokan model atau Model Fit dilakukan dengan menganalisis nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan nilai Normal Fit Index (NFI). Analisis tersebut menggunakan dasar pengambilan keputusan jika nilai SRMR  $< 0.08$  maka dikatakan baik dan nilai NFI  $> 0.9$  maka dikatakan baik. Berikut ini adalah hasil uji kecocokan model (Model Fit).

**Tabel 6 Hasil Model Fit**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>
<b>SRMR</b>	0.123	0.123
<b>d ULS</b>	1.596	1.596

<b>d<sub>G</sub></b>	1.759	1.759
<b>Chi-Square</b>	245.036	245.036
<b>NFI</b>	0.518	0.518

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji model fit dapat diketahui bahwa nilai SRMR 0.123 yang berarti bahwa model ini mempunyai kecocokan acceptable fit. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0.614 yang berarti > 0.90 yang berarti model dapat dikatakan marginal.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria *p-value* dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria t-statistik > nilai t tabel 1,96.

Keterangan Tabel: Path Coefficients

<b>Variabel</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>t-statistics</b>	<b>p-values</b>	<b>Hasil</b>
X <sub>1</sub> → Y	0.359	1.899	0.058	Ditolak
X <sub>2</sub> → Y	0.150	1.119	0.264	Ditolak
X <sub>3</sub> → Y	0.463	2.268	0.024	Diterima

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua ditolak karena nilai t statistik < 1,96 dan *p-value* > 0,05. Sedangkan hipotesis ketiga diterima karena nilai t statistik > 1,96 dan *p-value* > 0,05.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Pelayaran Agung Samudra sebagai berikut Berdasarkan hasil pengujian variable motivasi tidak berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelayaran Agung Samudra. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya motivasi yang di berikan maka kepuasan kerja makin meningkat. Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelayaran Agung Samudra. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja yang di berikan maka kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelayaran Agung Samudra. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustini (2019) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Medan: Madanetera.

- Andika Rindi, dkk (2019) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan’, *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), pp. 189–204. Available at:
- Ardiyanti, I. (2019) ‘Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention’, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), p. 11. Available at: <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>.
- Azhar, M.E., Nurdin, D.U. and Siswadi, Y. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), pp. 46–60. Available at: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.
- Badrianto, Y. and Ekhsan, M. (2021) ‘Effect of Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance’, *Economics & business*, 6(48), pp. 74–83. Available at:
- Bukit, B., Malusa, T. and Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Zahir Publishing*.
- Handoko (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2017) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai’, *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), pp. 184–187. Available at:
- Iskamto, D. *et al.* (2020) ‘Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation’, *KnE Social Sciences*, 2020, pp. 492–501. Available at: <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7347>.
- Nasution, N.M.S. and DR, M. (2017) ‘Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara’, *Jurnal Diversita*, 3(2), p. 25. Available at:
- Paparang, N.C.P., Areros, W.A. and Tatimu, V. (2021) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado’, *Productivity*, 2(2), pp. 119–123.
- Putri, F.I. and Kustini, K. (2021) ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya’, *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), p. 629. Available at:

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.481>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/481>

**Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Sugiyono (2017) ‘Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)’, in *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*.
- W Enny, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Available at: <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Windiana, L., Ta’in, A. and Baroh, I. (2020) ‘Kepuasan Kerja Karyawan di Unit Usaha Milik Kampus’, *Agriecobis : Journal of Agricultural Socioeconomics and Business*, 3(2), p. 87. Available at:
- Wongkar, O.B.P., Sepang, J.L. and Loindong, S.S.R. (2018) ‘Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo’, *Jurnal EMBA*, 6(4), pp. 3338 – 3347. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>.