



## **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang**

**Ketut Erwan<sup>1</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

w

### **Kata Kunci**

Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Motivasi Ekstrinsik.

### **Abstrak**

Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan untuk mencapai target adalah karyawan, oleh karenanya kepuasan kerjanya perlu diperhatikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PP-CAKRA KSO Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan 50 responden. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Keywords**

Work Discipline; Job satisfaction; Competence; Work environment; Extrinsic Motivation.

### **Abstract**

One of the important resources in the company to achieve the target is employees, therefore job satisfaction needs to be considered. The purpose of this study was to determine the effect of extrinsic motivation, work environment, competence, and work discipline on job satisfaction at PT. PP-CAKR KSO Palembang. This study uses a saturated sampling technique with 50 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. The results showed that extrinsic motivation did not have a positive and significant effect on job satisfaction. Work environment, competence, and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction.

\*Corresponding Author: **Ketut Erwan**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: irwangeschal@gmail.com

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dihadapkan dengan persaingan yang mendorong peningkatan mutu dan kualitas layanan perusahaan. Banyak perusahaan yang merancang target yang tinggi agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Untuk dapat meraih tujuan itu, suatu perusahaan juga harus memasang banyak strategi. Strategi yang dimaksud dapat berupa peningkatan kualitas produk, memperbaiki kualitas bahan mentah yang dimanfaatkan, penambahan alat produksi atau pengembangan berbagai sumber daya. Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan untuk mempermudah mencapai target adalah pengembangan manusia atau karyawan. Hal ini juga dilakukan oleh PT. PP-CAKRA Kso. Palembang yang menjadi obyek penelitian ini. Karyawan perusahaan adalah penentu pencapaian kinerja, namun seringkali diabaikan kepuasan kerjanya, padahal dalam melaksanakan tugasnya karyawan menemui berbagai masalah. Permasalahan yang dihadapi karyawan tentu dapat memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh, misalnya: motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Penurunan kepuasan yang dihadapi karyawan ini tidak boleh dibiarkan, karena akan berdampak negatif bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Ujiyanto, 2020), untuk itu maka kepuasan kerja karyawan wajib diperhatikan.

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan terpenuhi tingkat keinginannya. Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai target dengan tepat waktu. Dalam pelaksanaan kerja, motivasi ekstrinsik merupakan salah satu pendorong agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Motivasi ini datang atau berasal dari luar diri karyawan, teman kerja, atasan, dan imbalan dapat menumbuhkan motivasi ekstrinsik. Putra & Frianto (2018) menemukan kepuasan kerja dipengaruhi motivasi ekstrinsik, sebaliknya Kurniawati *et al.*, (2019) menemukan pengaruh rendah dan signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Iskandar & Juhana (2014) menjelaskan jika lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik atau lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala lingkungan yang berada disekitar atau sekeliling karyawan atau dapat disebut benda mati. Sedangkan lingkungan non fisik

dapat berupa lingkungan karyawan yang dipengaruhi oleh sikap, cara kerja, rekan kerja atau kebiasaan/budaya di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi penguat kepuasan seorang karyawan.

Dalam pencapaian sebuah kepuasan kerja diperlukan faktor lain yang menunjang keberhasilannya. Untuk mencapai puncak keberhasilan, memerlukan landasan yang kuat yaitu berupa kompetensi (Raffie, Azis, & Idris, 2018). Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang khusus dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan. Dengan adanya kompetensi sesuai dengan bidangnya yang dimiliki karyawan akan mendukung pencapaian kinerja karyawan. Karyawan hendaknya menguasai kompetensi khusus yang membedakannya dengan pekerja lain. Melalui keahlian khusus maka karyawan dapat merasakan kebutuhan eksistensinya terpenuhi yang memberi kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh kompetensi, hal itu dikemukakan oleh Wahyuni (2019). Selain itu Basriani (2016) juga membuktikan jika terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

Selain tiga hal di atas, yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan adalah adanya disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian yang ditemukan Alexandri & Basudani (2020) disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Supriyadi, Priadana, & Setia (2017) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja seorang karyawan pada kepuasan kerja. Disiplin kerja menurut Alexandri & Basudani (2020) adalah tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang tepat atau sesuai dengan aturan dari organisasi, baik lisan maupun tertulis. Bentuk disiplin kerja dapat berupa ketaatan dalam peraturan perusahaan, ketepatan dalam waktu bekerja maupun dalam melaksanakan tugas serta tindakan yang menyangkut perusahaan atas izin perusahaan. Disiplin kerja harus diterapkan dalam perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan pekerjaan. Adanya disiplin kerja maka tugas yang diberikan terhadap karyawan dikerjakan sesuai dengan prosedur perusahaan tanpa mengalami kendala dengan begitu kepuasan kerja seorang karyawan dapat tercapai. Sesuai dengan temuan Alexandri & Basudani (2020), disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian juga Supriyadi *et al.* (2017).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik ialah daya dorong yang didapat dari luar diri, biasanya datang dari organisasi tempat seseorang bekerja (Wahyuni, 2019). Hanafi *et al.* (2018) menganggap motivasi ekstrinsik adalah rangsangan yang bersumber dari dalam perusahaan. Motivasi ekstrinsik dibutuhkan karyawan untuk mencapai suatu kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan apabila keadaan perusahaan bersifat mendukung pencapaian kinerjanya. Namun jika keadaan dalam perusahaan tidak mendukung maka ketercapaian kepuasan kerja karyawan akan menurun. Menurut Hati, Irawati, & Wirangga (2014) tidak berpengaruhnya motivasi ekstrinsik juga disebabkan oleh karyawan yang kurang memperhatikan lingkungannya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan kegiatan rutin di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dilimpahkan atau dibebankan kepadanya (Sitinjak, 2018). Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Purnomo, 2020). Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana seorang karyawan bekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan berbagai tugas yang diemban. Jika suatu lingkungan tidak kondusif atau tidak nyaman akan membuat karyawan tidak maksimal bekerja dan berakibat jatuh sakit (Haedar *et al.*, 2015). Rasyid (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondisinya aman akan membuat pekerja nyaman sehingga tugasnya dapat diselesaikan dengan baik.

### **Kompetensi**

Penyelesaian tugas memerlukan suatu persyaratan kerja. Persyaratan tersebut dapat berupa kompetensi. Kompetensi digunakan untuk menyelesaikan tugas seorang karyawan (Basriani, 2016). Adanya kompetensi yang baik maka hasil kerja akan lebih optimal. Akibat positif yang ditimbulkan adalah tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan. Kompetensi yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan tugas dapat berupa keterampilan tertulis dan tidak tertulis (Wijayanto, Hubeis, Affandi, & Hermawan, 2011). Kompetensi tertulis berupa keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya tertulis sedangkan keterampilan tidak tertulis berupa kepiawaian dalam berkomunikasi, kecepatan dan ketelitian dalam bekerja. Sukidi & Wajdi (2017) menyatakan bahwa kompetensi dapat berupa pengetahuan, motif, dan keterampilan. Trilestari (2004) menjelaskan hasil

penelitiannya bahwa kompetensi dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang mengikuti tuntutan perusahaan atau organisasinya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016) disiplin ialah segala kekuatan yang berkembang pada tubuh seorang karyawan dan membuat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada sebuah keputusan atau peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari suatu pekerjaan dan perilaku. Hamali (2016) juga menyebutkan disiplin karyawan adalah perilaku seorang karyawan yang sesuai pada peraturan, prosedur kerja. Selain itu disiplin adalah sikap, perilaku, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai pada peraturan dari suatu organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Alexandri & Basudani, 2020). Bentuk disiplin kerja dapat berupa ketaatan pada aturan perusahaan (Purnomo, 2020). Hasil penelitian Arrywiwono & Rahma (2020) menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja adalah salah satu kunci utama dalam mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

### **Kepuasan Kerja**

Sikap kepuasan dapat berupa perasaan diri karyawan terhadap pekerjaannya (Subhan & Yusuf, 2020). Kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan karyawan yang bekerja dengan hasil yang didapatkannya. Mangkunegara (2018) menyebutkan beberapa teori yaitu: teori keseimbangan, teori perbedaan, pengharapan, dan teori dua faktor, teori ini dipergunakan untuk melihat tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan skala peringkat dan kuesioner, *critical incidents*, maupun wawancara (Greenberg dan Baron, 2003 dalam Wibowo *et al.*, 2014). Tujuan pengukuran kepuasan kerja ialah untuk mengetahui kepuasan karyawan secara menyeluruh, termasuk hubungannya dengan tingkatan prioritasnya (tingkatan faktor atau atribut tolok ukur kepuasan yang dianggap penting bagi seorang karyawan), mengetahui persepsi atau anggapan setiap karyawan pada orang atau suatu perusahaan, mengetahui atau mengenal atribut-atribut yang termasuk ke dalam kategori kritis yang memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Kuswadi, 2004).

### **Pengembangan hipotesis**

Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong dari luar yang dipengaruhi oleh lingkungan atau suatu hal. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Frianto (2018) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh yang baik pada kepuasan kerja karyawan, demikian juga Kurniawati *et al.*, (2019). Motivasi ekstrinsik dapat berupa keadaan di lingkungan kerja,

kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja, dan jaminan bagi seorang karyawan (Rasyid, 2020). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik diperlukan lingkungan yang memadai dan khususnya pimpinan yang mampu mengayomi karyawan atau bawahannya (Ifni Oktiani, 2017).

H1: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Haedar *et al.* (2015) menjelaskan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Sanjaya & Indrawati (2014) menjelaskan lingkungan memainkan peran yang sangat besar dalam memengaruhi karyawan. Kondisi lingkungan yang panas, bising dengan polusi udara akan membuat daya tahan kerja rendah, karyawan mudah lelah bahkan sakit yang memicu kekecewaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan aman dapat membuat karyawan nyaman bekerja dan tugas yang ada dapat diselesaikan dengan baik (Rasyid, 2020). Kenyamanan dan keamanan tempat kerja selain memberikan hasil yang lebih baik juga membuat karyawan kerasan untuk bekerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adanya kompetensi kerja akan mendukung tercapainya kepuasan kerja. Menurut Iswahyu, (2014) kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas sesuai pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan pengalaman sesuai bidang tugas sehingga kinerja menjadi optimal. Menurut Trilestari (2004) kompensasi bukan sesuatu yang statis, kompetensi pada individu dalam organisasi berkembang mengikuti kebutuhan organisasinya. Kompetensi ditemukan berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja (Wahyuni, 2019). Penelitian lain dari Basriani (2016) juga membuktikan adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dari individu pekerja.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika seorang karyawan menaati aturan dan mampu mengikuti aturan yang ada maka suatu perusahaan akan lebih cepat mencapai targetnya. Pencapaian target tentu akan memberikan rasa nyaman pada individu pekerja, artinya disiplin kerja akan mengarah pada kondisi kepuasan kerja seorang karyawan (Purnomo, 2020). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013). Pada penelitian Alexandri & Basudani (2020) disiplin kerja ditemukan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga Supriyadi *et al.* (2017)

berpendapat bahwa disiplin kerja seorang karyawan akan membangun kepuasan kerjanya.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT. PP-Cakra Kso. Palembang. Pengambilan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Berdasarkan metode pengambilan data sejumlah 50 pegawai menjadi responden dalam penelitian ini. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan kepada para responden di PT. PP-Cakra Kso. Palembang, pada bulan september 2021. Instrumen menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan pengukuran motivasi ekstrinsik dari Liu (2020) yaitu jabatan, penghargaan, insentif, dan bonus. Pengukuran lingkungan kerja menurut Iskandar & Juhana (2014) yaitu kesehatan, jaminan keamanan pegawai, pelayanan yang ditawarkan, komunikasi, dan fasilitas. Pengukuran kompetensi menurut Mawardi (2019) yaitu sifat, motif, pengetahuan, konsep diri, dan keahlian. Pengukuran disiplin kerja (Safitri, 2013) meliputi pimpinan, keadilan, tujuan dan kemampun, serta ketegasan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 1. dengan jumlah responden 50 orang terdiri dari 41 (82%) laki-laki dan 9 (18%) perempuan. Jabatan pada penelitian ini terdiri dari 2 (4%) Kepala Perwakilan-KKWT, 8 (16%) Sekretaris-GSP, 15 (3%) Administrasi-DPM, 5 (10%) Mandor, 4 (8%) POP, 7 (14%) QC. Officer, dan 9 (18%) Satpam. Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia 25-30 tahun sebanyak 33 orang (66%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	laki-laki	41	82
	Perempuan	9	18
Jabatan	Kepala Perwakilan-KKWT	2	4
	Sekretaris-GSP	8	16
	Administrasi-DPM	15	3
	Mandor	5	10
	POP	4	8
	QC. Officer	7	14
Umur	Satpam	9	18
	25-30 Tahun	33	66
	31-40 Tahun	7	14
	41-50 tahun	8	16
	51-60 Tahun	2	4

Sumber: Data Primer, Output SPSS 23, diolah 2022.

Hasil pengujian validitas (Tabel 2.) menunjukkan r-hitung motivasi ekstrinsik (0.355 s.d. 0.807), lingkungan kerja (0.373 s.d. 0.807), kompetensi (0.274 s.d. 0.497), disiplin kerja (0.445 s.d. 0.780) serta kepuasan kerja (0.449 s.d. 0.696). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r-tabel ( $\alpha$  5%) 0.2787 maka semua item dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha Based on Stand.* motivasi ekstrinsik (0.798), lingkungan kerja (0.882), kompetensi (0.856), disiplin kerja (0.894), dan kepuasan kerja (0.784) > 0.7 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

	ME	LK	K	DK	KK
ME.1	0.427	LK.1 0.625	K.1 0.436	DK.1 0.774	KK.1 0.601
ME.2	0.589	LK.2 0.672	K.2 0.417	DK.2 0.445	KK.2 0.601
ME.3	0.748	LK.3 0.672	K.3 0.404	DK.3 0.635	KK.3 0.449
ME.4	0.723	LK.4 0.714	K.4 0.467	DK.4 0.654	KK.4 0.696
ME.5	0.355	LK.5 0.476	K.5 0.475	DK.5 0.680	KK.5 0.696
ME.6	0.588	LK.6 0.563	K.6 0.416	DK.6 0.706	KK.6 0.696
ME.7	0.807	LK.7 0.603	K.7 0.473	DK.7 0.666	KK.7 0.696
ME.8	0.762	LK.8 0.612	K.8 0.354	DK.8 0.764	KK.8 0.601
ME.9	0.656	LK.9 0.515	K.9 0.274	DK.9 0.703	
		LK.10 0.698	K.10 0.497	DK.10 0.605	
		LK.11 0.760		DK.11 0.694	
		LK.12 0.807		DK.12 0.737	
		LK.13 0.373		DK.13 0.780	
		LK.14 0.550			
		LK.15 0.703			
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.798	0.882	0.856	0.894	0.784

ME= Motivasi Ekstrinsik; LK= Lingkungan Kerja; K= Kompetensi; DK= Disiplin Kerja; KK= Kepuasan Kerja.

Sumber: Data Primer, Output SPSS 23, diolah 2022

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 3. uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov test, *Asymp. sig.* >0.05) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (*Glejser test* > 0.05). Pada uji multikolonieritas, tidak terjadi

multikolonieritas serius pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogorov-Smirnov Test		Glejser Test		Multicollinearity	
		Z	Asymp-Sig.	T	Sig	Tol.	VIF
ME	KK	0,841	0,479	0.750	0.457	0.399	2.505
LK				0.280	0.781	0.352	2.838
K				0.491	0.626	0.343	2.920
DK				0.280	0.781	0.463	2.158

ME= Motivasi Ekstrinsik; LK= Lingkungan Kerja; K= Kompetensi; DK= Disiplin Kerja; KK= Kepuasan Kerja.

Sumber: Data Primer, Output SPSS 23, diolah 2022

Hasil pengujian pada Tabel 4. menunjukkan nilai t motivasi intrinsik (-1.507) memiliki probabilitas 0.139 > 0.05 yang artinya hipotesis 1 ditolak. Nilai t lingkungan kerja (13.917) memiliki probabilitas 0.000, nilai t kompetensi (7.043) memiliki nilai sig 0.000, nilai t disiplin kerja (3.963) memiliki nilai sig. 0.000 < 0.05 yang artinya hipotesis 2, 3, dan 4 didukung. Variabel motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kepuasan karyawan sebesar 94.8% sisanya sebesar 5.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj. R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	25.969	4.712		5.511	.000	0,948
ME	-.231	.153	-.007	-1.507	.139	
LK	.855	.061	-.008	13.917	.000	
K	.610	.087	1.807	7.043	.000	
DK	.366	.092	.903	3.963	.000	

Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Primer, Output SPSS 23, diolah 2022

### Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis pertama ditolak. Hasil menyatakan motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan pada kepuasan karyawan. Hal ini tidak selaras dengan temuan penelitian Rasyid (2020) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Jawaban yang terendah (ME6) menyatakan "Saya akan memberikan hasil kerja yang terbaik dalam mengemban status atau jabatan yang saya miliki" dengan rata-rata 3.66 dengan 32 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab netral. Motivasi ekstrinsik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan apabila keadaan dalam lingkungan perusahaan bersifat mendukung. Namun jika keadaan dalam perusahaan tidak ada sifat saling mendukung maka ketercapaian kepuasan kerja seorang karyawan akan menurun.

Hasil pengujian menunjukkan H2 diterima. Hasil menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) dan Iskandar & Juhana (2014) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Pernyataan yang memiliki nilai terendah dari lingkungan kerja dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan "Ruang kerja saya kedap suara" dengan rata-rata (3.30) dengan 7 responden memberikan jawaban sangat setuju, 12 responden menjawab setuju, 21 responden menjawab netral, 9 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Item yang mendapat nilai tertinggi yaitu "Ruang kerja yang saya gunakan mendapatkan penerangan yang cukup" (LK1) dengan rata-rata 4.44 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 26 responden memberikan jawaban sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab netral, 1 responden menjawab tidak setuju. Lingkungan kerja fisik memengaruhi kondisi fisik pegawai secara langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil pengujian H3 menunjukkan H3 diterima. Hasil menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2013) serta Sanjaya & Indrawati (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Indikator yang memiliki nilai terendah dari kompetensi dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item (K5) yang menyatakan "Saya mampu mengoperasikan alat yang digunakan dalam perusahaan" dengan rata-rata (4.24) dengan 16 responden menjawab sangat setuju, 30 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab netral. Indikator yang memiliki nilai tertinggi "Saya mempelajari berbagai hal demi tercapainya tujuan perusahaan" (K2) dengan rata-rata 4.94 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 47 responden memberikan jawaban sangat setuju, 3 responden memberikan jawaban setuju. Kompetensi yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil pengujian H3 menghasilkan temuan bahwa H3 diterima. Hasil menyatakan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Arrywibowo & Rahma (2020) dan Supriyadi *et al.* (2017) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Responden menyatakan "Saya datang ke

perusahaan sesuai jam kerja yang ditentukan" (DK1) dengan rata-rata 4.60 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 30 responden memberikan jawaban sangat setuju, 20 responden memberikan jawaban setuju, dan responden menyatakan "saya mematuhi aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis diperusahaan" 31 responden memberikan jawaban sangat setuju, 18 responden memberikan jawaban setuju, 1 responden memberikan jawaban netral. Jawaban yang terendah pada (DK2) yang menyatakan "Saya pulang kerja sesuai jam yang telah ditentukan" dengan rata-rata 4.28 dengan 23 responden memberikan jawaban sangat setuju, 20 responden memberikan jawaban setuju, 5 responden memberikan jawaban netral, dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju. Dan responden menyatakan "saya mengerjakan tugas secara cepat dan tepat". Dengan rata-rata 4.28 dengan 18 responden memberikan jawaban sangat setuju, 29 responden memberikan jawaban setuju, 2 responden memberikan jawaban netral, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju.

Hasil pengujian H4 menghasilkan temuan bahwa hipotesis 4 diterima. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja (Supriyadi *et al.*, 2017). Item pernyataan disiplin kerja yang mendapat penilaian terendah adalah "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu" (DK11) (4,20) dengan 30 menjawab sangat setuju, 30 setuju, dan 5 netral. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku" (DK6) (4.65) dengan 33 menjawab sangat setuju, 15 setuju, dan 1 menjawab netral. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar memberikan perasaan puas bagi karyawan.

Variabel yang memberikan pengaruh paling kuat pada kepuasan kerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan yang terakhir disiplin kerja. Sedangkan variabel yang sangat lemah adalah motivasi ekstrinsik. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat karena melalui lingkungan kerja yang mendukung dan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Kompetensi berada di posisi kedua dalam pengaruhnya mendukung kepuasan kerja, yang menggambarkan pemenuhan keterampilan menjadi alasan individu bekerja dengan baik. Selanjutnya pada posisi ketiga ditempati oleh variabel disiplin kerja. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan menjadi alasan karyawan bekerja dengan baik. Pada variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi ekstrinsik pada kepuasan kerja karyawan.

Tiga pernyataan yang memiliki nilai terendah dari kepuasan kerja karyawan dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan (KK1) "Saya puas dengan capaian kinerja saya selama ini" (rerata=4.50), (KK2) "Saya merasa bangga dan puas dengan jabatan yang saya emban sekarang." (rerata=4.50) dan (KK8) "Saya merasa terayomi bekerja sama dengan atasan saya." (rerata=4.50) dan satu item yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada (KK3) "Saya mendapat gaji sesuai dengan kinerja" (rerata=4.60). Secara keseluruhan nilai kinerja karyawan pada semua item berada pada skor 4 atau lebih yang menunjukkan persetujuan karyawan akan kinerja baik selama bekerja di perusahaan.

## KESIMPULAN

Penelitian menghasilkan temuan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP-Cakra Kso. Palembang. Lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP-Cakra Kso. Palembang. Sebagai implikasinya maka pimpinan organisasi dapat memperbaiki implementasi dari variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja pada item yang mendapat nilai rendah bila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nilai dari koefisien determinasi dari pengaruh motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan sebesar 94.8%. Peneliti selanjutnya dapat meningkatkan koefisien determinasi dengan mempertimbangkan variabel yang lain seperti kepemimpinan (Arrywibowo & Rahma, 2020). Kepemimpinan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan atau target yang ditetapkan dan mengarah pada derajat kepuasan yang lebih tinggi.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua yang telah memberikan pembiayaan dan dukungan dari PT. PP-Cakra Kso. Palembang bagi penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Alexandri, M. B., & Basudani, W. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas

Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Panairisan Pratama). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 43–67.

- Arrywibowo, I., & Rahma. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(2), 150–156.
- Basriani, A. (2016). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen ( studi pada yayasan pendidikan persada bunda pekanbaru). *Tepak Manajemen Bisnis*, VIII(1), 21–34.
- Haedar et al. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan. *Journal Manajemen*, 02(01), 11–22.
- Hamali, B. S. dan A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung Betaria. *Euphytica*, 18(2), 22280.
- Hanafi, A. S., Bahri, S., & Majid, M. S. A. (2018). Tehadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada SMK SMTI Kementerian Perindustrian di Indonesia). *Jurnal MONEX: Journal of Accounting Research Politeknik Harapan Bersama*, 7(2), 385–391.
- Hati, S. W., Irawati, R., & Wirangga, A. (2014). Motivasi Kerja Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Tenaga Kerja Wanita di Sektor Industri. *Proceeding Applied Business and Engineering Conference (ABEC)*, 27–36.
- Ifni Oktiani. (2017). Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232. <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98.
- Iswahyu, H. (2014). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. 2005, 2(1), 63–80.
- Kurniawati, K., Mansur, E., & Adhenin, J. (2019). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar. *Widya Balina*, 4(2), 84–93. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.43>
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Liu, I. F. (2020). The impact of extrinsic motivation, intrinsic motivation, and social self-efficacy on English competition participation intentions of pre-college learners: Differences between high school and vocational students in Taiwan. *Learning and Motivation*, 72(September), 101675.

- <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101675>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandias). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, M. (2019). Optimalisasi Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 20(1), 69. <https://doi.org/10.22373/jid.v20i1.3859>
- Purnomo, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Madani*, 3(2), 1–14.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 36–45.
- Rasyid. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 205–224.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 137–153. <https://doi.org/10.30996/die.v9i2.213>
- Sitinjak. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 24–33.
- Trilestari, E. W. (2005). Tuntutan Kompetensi Bagi Aparatur dalam Pelayanan Publik di Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(2), 164–176.
- Ujiyanto, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 55–68.
- Wahyuni, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 154–162.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 81–87. <https://doi.org/10.29244/mikm.6.2.1-9>