

## **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE SATISFACTION**

**(Studi Kasus : Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto)**

**Anggun Prasetya Ningrum, Mukti Ali \*<sup>1</sup>**

Faculty of Economics and Business, Universitas Maarif Hasyim Latif

### **ABSTRACT**

*Human Resources (HR) are an important component that influences the development of a company, and have different functions from the organizational or company structure and human resources are directly influenced by the work environment that makes employees feel comfortable and employees receive support that makes them feel good support. This comes from co-workers and is appreciated directly from the leadership for the work that has been done and employees must comply with the rules that have been made and not violate them and employee satisfaction will be fulfilled if human resources are wiser and are properly cared for by the organization, company or agency. This research aims to determine and analyze the influence of the work environment, work motivation and work discipline on employee satisfaction at the Mojokerto Regency National Land Office. The population in this study was 155 with a saturated sampling technique sample of 65 respondents. The data analysis method uses respondent characteristics testing, TCR testing (respondent achievement level), validity testing, reliability testing, classical assumption testing, measurement model testing, correlation testing, multiple linear regression analysis testing and hypothesis testing. The research results show that Hypotheses H1, H2, H3, H4, H5, H6 are accepted, which means that the work environment variables, work motivation and work discipline partially influence employee satisfaction with a significance level  $< 0.05$  and  $t \text{ count} > t \text{ table} (1.99962)$ , where of the three variables, the variable with the most dominant partial influence is the work environment with a beta coefficient value of 11.447. The results of the research hypothesis H7 show that it is acceptable, which means that the variables of work environment, work motivation and work discipline simultaneously influence employee satisfaction with a significance level of  $0.001 < 0.05$ .*

**Keywords:** Human Resources, Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Satisfaction

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN**

**(Studi Kasus : Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto)**

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang memengaruhi perkembangan perusahaan, dan memiliki fungsi yang berbeda dari struktur organisasi atau perusahaan serta sumber daya manusia secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan karyawan mendapatkan dukungan yang membuat dirinya merasakan ada dukungan baik itu dari rekan kerja dan dihargai langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan karyawan harus mematuhi aturan yang sudah dibuat dan tidak melanggarnya dan kepuasan karyawan akan terpenuhi apabila sumber daya manusia lebih bijak dan diperhatikan dengan baik oleh organisasi, perusahaan atau instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Kantor Pertnahan Nasional Kabupaten Mojokerto. Populasi pada penelitian ini sebanyak 155 dengan sampel teknik sampling jenuh yaitu 65 responden. Metode analisis data menggunakan pengujian karakteristik responden, pengujian TCR (tingkat capaian responden), pengujian validitas, pengujian reabilitas, pengujian asumsi klasik, pengujian model pengukuran, pengujian korelasi, pengujian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Hipotesis H1, H2, H3, H4, H5, H6, diterima yang artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (1.99962)$ , dimana dari ketiga variabel tersebut variabel yang paling dominan berpengaruh secara parsial adalah lingkungan kerja dengan nilai koefisiensi beta 11,447. Hasil penelitian hipotesis H7 menunjukkan bahwa dapat diterima yang artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**Submitted:** September 2024, **Accepted:** September 2024, **Published:** Oktober 2024

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Karyawan

<sup>1</sup> Korespondensi Penulis.

**Korespondensi:** Mukti Ali, S.Sos., M.PSDM. UMAHA SIDOARJO. Jl. Dupak Baru III/6 Surabaya 60171 Email :  
mukti\_ali@dosen.umaha.ac.id

## **INTRODUCTION**

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang memengaruhi perkembangan perusahaan, dan memiliki fungsi yang berbeda dari struktur organisasi atau perusahaan serta sumber daya manusia secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan karyawan mendapatkan dukungan yang membuat dirinya merasakan ada dukungan baik itu dari rekan kerja dan dihargai langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan karyawan harus mematuhi aturan yang sudah dibuat dan tidak melanggarnya dan kepuasan karyawan akan terpenuhi apabila sumber daya manusia lebih bijak dan diperhatikan dengan baik oleh organisasi, perusahaan atau instansi. (Afandi, 2018)

Lingkungan Kerja Menurut (Tegor, Nuwrun Tasimmim, Eka Lenggeng Dianasari, 2023) adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi kondisi fisik secara langsung kepada karyawan.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, ruang kerja, dan menjaga kebersihan disekitarnya. Lingkungan kerja kondisi fisik seperti hubungan kerja dengan atasan yaitu masih adanya karyawan yang merasa hubungan kerjanya dengan atasan tidak terjalin hubungan yang harmonis karena kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpercayaan, dan kurangnya dukungan ketika atasan tidak memberikan dukungan atau bimbingan yang diperlukan, karyawan bisa merasa tidak didukung dan terisolasi. Lingkungan kerja dengan kondisi ruang kerja yang terasa sempit dalam penataan ruangnya terlihat berdesakan sehingga meja karyawan satu dengan yang lainnya menimbulkan rasa ketidaknyamanan karena dirasakan ruangan tersebut sempit, sempit yang dimaksud yaitu akses jalan keluar masuknya harus bergantian serta untuk menyimpan barang – barang pribadi atau berkas – berkas perusahaan jadi tidak tertata dengan rapi. Kemudian kondisi fisik yang kedua yaitu dalam menjaga kebersihan ruangan sendiri dan sekitarnya masih belum dan belum muncul rasa kepeduliannya terhadap kebersihan tersebut sehingga karyawan yang lain yang melihat kondisi tersebut membuat

kita secara langsung ikut merasa ketidaknyamanan.

Motivasi Kerja menurut (Siti Nur Afyah, Abd Qodir Djaelani, 2017) juga di timbulkan dengan beberapa faktor-faktor dan bisa menyebabkan seorang karyawan produktivitas menurun karena karyawan masih ada yang belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan secara adil, kenaikan posisi jabatan, kenaikan gaji atas kerja lembur yang diluar jam, serta kurangnya dukungan atau dorongan dari rekan kerja bawahan atau atasan terhadap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Motivasi menjadi kunci penting agar pekerja atau sumber daya manusia dapat menjalankan tugas sesuai aturan yang ditetapkan dan mengikuti jadwal kerja dengan disiplin yang tepat. Motivasi Kerja sebagai motivator yang menyebabkan anggota organisasi dan mau menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut (Tegor, Nuwrun Tasimmim, Eka Lenggang Dianasari, 2023) Disiplin Kerja, merupakan program manajemen yang mendorong karyawan untuk

mematuhi berbagai standar yang telah ditetapkan. Secara umum, semua pekerja memiliki tanggung jawab untuk mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan mereka. Disiplin kerja mengacu pada tingkat kesadaran dan dorongan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan mereka. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan.

Menurut (Tegor, Nuwrun Tasimmim, Eka Lenggang Dianasari, 2023) mengatakan bahwa kepuasan karyawan sebagaimana dijelaskan dalam konsepnya, mencerminkan seberapa jauh suatu pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu secara keseluruhan. Kepuasan Karyawan meliputi pemenuhan kebutuhan dan kebahagiaan dalam bekerja. Faktor-faktor ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan Karyawan semakin tinggi

kepuasan seseorang masing-masing tergantung pada prinsip-prinsip pribadinya. Kepuasan karyawan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Kepuasan karyawan berpengaruh langsung pada produktivitas, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, semakin besar kepuasan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang masing-masing maka secara langsung tingkat kepuasan produktivitas karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang di atas, penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan" yang akan dilakukan oleh peneliti dengan objek penelitian melibatkan seluruh karyawan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto untuk mengetahui seberapa pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan karyawan.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Sumber Daya Manusia**

Menurut (Astri Dwi Andriani, Asep Mulyana, I Gde Dhika Widarnandana, Aris

Armunto, Imas Sumiati, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Dwi Pangestuti, 2022) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai rangkaian tindakan yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan perlindungan semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Dinar Danisa, 2023) Lingkungan kerja adalah kondisi atau lokasi di mana seorang karyawan menjalankan tugasnya secara rutin. Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja di perusahaan. Meskipun lingkungan kerja bukan bagian dari proses produksi perusahaan, namun secara langsung memengaruhi karyawan yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja perusahaan karena berdampak langsung pada karyawan. Tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara tempat kerja yang tidak nyaman dapat menghambat kinerja mereka. Adapun Indikator – indikator lingkungan kerja

menurut teori (Kartono Agustiyanto, Tety Asnawi, 2019) adalah sebagai berikut :

### **1. Penerangan**

Penerangan yang memadai dan masuk ke dalam ruang kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Penerangan yang cukup dan terarah dengan baik akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan tidak membuat mata cepat kecapean.

### **2. Suhu Udara**

Faktor yang mempengaruhi suhu udara di ruang kerja adalah apakah terlalu panas atau terlalu dingin. Suhu yang salah akan membuat ruang kerja tidak menyenangkan untuk bekerja.

### **3. Suara Bising**

Suara Bising adalah tingkat kebisingan yang dapat memengaruhi kepekaan pegawai dan aktivitas mereka dalam bekerja.

### **4. Penggunaan Warna**

Penggunaan Warna adalah pemilihan skema warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja.

### **5. Ruang Gerak Yang Diperlukan**

Ruang gerak adalah jarak dan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

### **6. Keamanan Kerja**

Merupakan faktor keselamatan dan perlindungan kesehatan kerja. Lingkungan kerja yang aman akan mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

### **7. Hubungan Kerja**

Hubungan antar pegawai adalah kondisi yang harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya untuk mencapai tujuan instansi, dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Siagian, 2016). Adapun menyatakan indikator motivasi kerja menurut (Sulastri et al., 2021) adalah sebagai berikut :

#### **1. Dorongan Mencapai Tujuan**

Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja optimal, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau instansi tersebut.

#### **2. Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kondisi psikologis yang positif ketika itu mendorong kesenangan dan motivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih giat, lebih baik, dan

konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### **3. Rasa Tanggung Jawab**

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu

#### **Disiplin Kerja**

Menurut (Rizki, S., & Suprajang, 2017) Disiplin kerja merujuk pada sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap peraturan umum. Ini mencakup kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku, serta untuk menghindari pelanggaran aturan tersebut. Sikap disiplin sangat penting dalam segala aspek kehidupan, terutama dalam konteks pekerjaan. Disiplin kerja melibatkan pemeliharaan dan penerapan aturan organisasi dengan konsisten. Manajer memiliki peran penting dalam menggunakan disiplin kerja untuk mengomunikasikan kepada karyawan tentang pentingnya memperbaiki perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran mereka akan aturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Adapun indikator-indikator yang menyatakan Menurut (A Fandy, 2021) menjelaskan bahwa indikator – indikator

disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Tepat Waktu**

Tepat waktu dalam konteks ini merujuk pada kapabilitas karyawan untuk mengikuti jadwal yang telah diputuskan oleh perusahaan, termasuk ketepatan waktu dalam kehadiran dan kedisiplinan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

#### **2. Taat Terhadap Peraturan Dalam Perusahaan**

Karyawan yang memiliki disiplin diharapkan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan dan tata tertib dibuat dengan tujuan mencapai kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk menunjukkan loyalitas terhadap komitmen yang telah dibuat dengan perusahaan. Loyalitas di sini mengacu pada ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan perintah dari atasan serta mematuhi aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan diharapkan untuk mematuhi ketentuan terkait penggunaan seragam atau pakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **3. Tanggung Jawab dalam Bertugas**

Seorang karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Salah satu bentuk tanggung jawab

tersebut adalah dengan menggunakan dan merawat peralatan dengan baik, sehingga dapat mendukung kelancaran aktivitas kantor. Selain itu, karyawan diharapkan memiliki kesiapan untuk menangani pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan profesional dan dapat diandalkan.

### **Kepuasan Karyawan**

Menurut (Sandika dan Kurniati W. Andani, 2020) Tingkat kepuasan kerja dapat bervariasi tergantung pada nilai-nilai individu. Kepuasan kerja bersifat personal, karena setiap orang memiliki standar kepuasan yang berbeda berdasarkan nilai-nilai pribadi mereka. Semakin sejalan aspek-aspek pekerjaan dengan preferensi seseorang, semakin besar tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Kepuasan kerja merujuk pada persepsi seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Individu yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan sikap yang positif, sementara mereka yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan sikap yang negatif. Ketika orang membicarakan sikap karyawan mereka, seringkali kepuasan kerja menjadi pembahasan. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai keadaan emosional positif di mana seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Lebih lanjut, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari kinerja

seseorang di tempat kerja dan sejauh mana pekerjaannya memberikan kontribusi yang berarti. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Pramudya Linggar Mawarni & Tiarapuspa, 2023) meliputi beberapa aspek berikut ini :

#### **1. Gaji**

Gaji merujuk pada jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pelaksanaan kerja, apakah dianggap mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dan dirasa adil.

#### **2. Pekerjaan Itu Sendiri**

Pekerjaan itu sendiri, yaitu konten pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah mengandung elemen yang memuaskan.

#### **3. Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah individu-individu yang selalu berinteraksi dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan bahwa rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### **4. Atasan**

Atasan yaitu Seseorang selalu memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

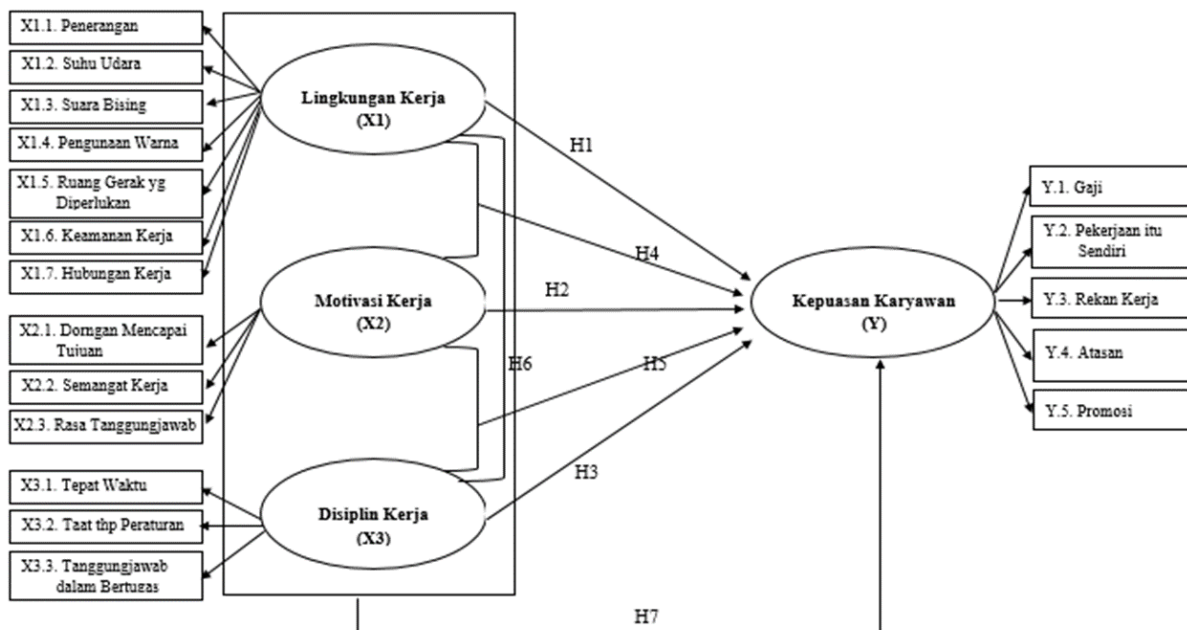


## 5. Promosi

Promosi merujuk pada peluang seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, yang dapat dipersepsikan sebagai kemungkinan besar atau tidak. Hal ini juga

dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 "Kerangka Konseptual"  
Sumber : Peneliti 2024

## Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan

H6 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

H7 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersamaan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto (JL Pahlawan N0.45, Banjaragung, Kecamatan Puri, Kabupaten Mojokerto Jawa Timur) dan penyebaran kuisisioner dilakukan pada pertengahan bulan maret. Jenis dan sumber data penelitian ini ada menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

H5 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Mojokerto.

non-probability sampling dengan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 65 responden yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel.

## Hasil Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dengan kata lain Uji validitas digunakan untuk mengetahui bahwa butir-butir pernyataan kuisisioner saling berkorelasi atau tidak.

**Tabel 1. Uji Validitas (Lingkungan Kerja X1)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,694	0.2441	X1.1
X1.2	0,682	0.2441	X1.2
X1.3	0,706	0.2441	X1.3
X1.4	0,698	0.2441	X1.4
X1.5	0,640	0.2441	X1.5
X1.6	0,735	0.2441	X1.6
X1.7	0,708	0.2441	X1.7
X1.8	0,676	0.2441	X1.8
X1.9	0,718	0.2441	X1.9
X1.10	0,667	0.2441	X1.10
X1.11	0,677	0.2441	X1.11
X1.12	0,664	0.2441	X1.12

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

X1.13	0,612	0.2441	X1.13
X1.14	0,649	0.2441	X1.14

**Tabel 2. Uji Validitas (Motivasi Kerja X2)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,746	0.2441	Valid
X1.2	0,870	0.2441	Valid
X1.3	0,859	0.2441	Valid
X1.4	0,696	0.2441	Valid
X1.5	0,811	0.2441	Valid
X1.6	0,782	0.2441	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

**Tabel 3. Uji Validitas (Disiplin Kerja X3)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,633	0.2441	Valid
X1.2	0,794	0.2441	Valid
X1.3	0,730	0.2441	Valid
X1.4	0,778	0.2441	Valid
X1.5	0,743	0.2441	Valid
X1.6	0,752	0.2441	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

**Tabel 4. Uji Validitas (Kepuasan Karyawan Y)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,654	0.2441	Valid
X1.2	0,649	0.2441	Valid
X1.3	0,667	0.2441	Valid
X1.4	0,745	0.2441	Valid
X1.5	0,685	0.2441	Valid
X1.6	0,789	0.2441	Valid
X1.7	0,749	0.2441	Valid
X1.8	0,841	0.2441	Valid
X1.9	0,647	0.2441	Valid
X1.10	0,693	0.2441	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari hasil tabel 1,2,3, dan 4 diperoleh nilai r hitung dari masing-masing pernyataan variabel lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2441, yang berarti bahwa data dinyatakan valid.

Salah satu langkah penting dalam penelitian adalah uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi jawaban

responden dengan item-item pernyataan yang diberikan.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Syarat	Keterangan
X1	0,907	0,6	Reliabel
X2	0,884	0,6	Reliabel
X3	0,805	0,6	Reliabel
X4	0,885	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari hasil tabel 5 diperoleh nilai alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai alpha yang disyaratkan yaitu 0,6, yang berarti bahwa data dinyatakan reliabel.

Langkah selanjutnya pengujian multikolinieritas dengan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen, maka dilakukan uji multikolinieritas dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di rentang antara 1 hingga 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dapat diperoleh hasil berikut ini :

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,508	1,968
X2	0,419	2,387
X3	0,360	2,780

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari hasil di atas menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel independen melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel tersebut.

Untuk mengetahui data tidak terjadi gejala heterokedastisitas, yang bertujuan untuk

mengevaluasi apakah ada ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi, maka dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode *uji gletser*, dan dapat diperoleh hasil sebagai berikut di bawah ini :

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Disyaratkan
X1	0,320	0,05
X2	0,945	0,05
X3	0,412	0,05

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data tersebut.

Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan metode *One Kolmogorov-Smirnov*, dan diperoleh hasil berikut :

**Tabel 8. Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	disyaratkan	Keterangan
0,081	0,05	Normal

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari hasil tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,081 > 0,05$ , maka data dinyatakan terdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah ada hubungan dengan tingkat sangat lemah, lemah, cukup, kuat dan sangat kuat antar variabel independen dengan variabel dependen dapat dilakukan uji korelasi, berikut ini hasil uji korelasinya :

**Tabel 9. Uji Korelasi**

Variabel	Korelasi	Sig.	Keterangan
X1&Y	0,822	0,001	Sangat Kuat
X2&Y	0,720	0,001	Kuat
X3&Y	0,716	0,001	Kuat
X1,X2 &Y	0.616	0,000	Kuat
X2,X3&Y	0,749	0,000	Kuat
X1,X3&Y	0,684	0,000	Kuat

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa variabel independen dengan variabel dependen ada hubungan korelasi dengan tingkat sangat kuat dan kuat dengan nilai korelasinya diatas 0,80-0,1000 dan 0,60-0,799.

**Tabel 10. Uji Regresi Linier**

Variabel	B	t	Sig.
Constant	-0,736	-0,228	0,820
X1	0,410	6,376	0,001
X2	0,525	2,895	0,005
X3	0,188	1,085	0,282

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Dari tabel 10, uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = - 0,736 + 0,410 X_1 + 0,525 X_2 + 0,188X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar -0,736 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memberikan kontribusi peningkatan satu satuan sebesar 736,1% terhadap kepuasan karyawan.
2. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) artinya setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan, maka memberikan sumbangsih kepada peningkatan kepuasan karyawan sebesar 0,410.
3. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) artinya setiap peningkatan motivasi

kerja satu satuan, maka memberikan sumbangsih kepada peningkatan kepuasan karyawan sebesar 0,525.

4. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) artinya setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan, maka memberikan sumbangsih kepada peningkatan kepuasan karyawan sebesar 0,188.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individu dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji t. Dengan membandingkan nilai dari t hitung dengan besarnya nilai t tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 11. Uji Hipotesis T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X1	11,447	1.99962	0,001
X2	8,240	1.99962	0,001
X3	8,141	1.99962	0,001
X1&X2	7,545 & 4,269	1.99962	0,000
X2&X3	3,413 & 3,278	1.99962	0,001&0,002
X1&X3	6,776 & 3,146	1.99962	0,000&0,003

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 11,447 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,99962 ( $11,447 > 1,99962$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Kantor Pertanian Nasional Kabupaten Mojokerto.

2. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,240 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,99962 ( $8,240 > 1,99962$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Kantor Pertanian Nasional Kabupaten Mojokerto..

3. Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,141 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,99962 ( $8,141 > 8,141$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Kantor Pertanian Nasional Kabupaten Mojokerto.

4. Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 7,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,99962 ( $7,545 > 1,99962$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dan Untuk Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung 4,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,99962 ( $4,269 > 1,99962$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**, artinya

variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto.

5. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,143 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu 1,99962 ( $3,143 < 1,99962$ ), dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dan untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,278 dengan signifikan 0,002. Dengan begitu nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t$  table yaitu 1,99962 dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **H5 dapat diterima**, yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto.
6. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai  $t$  hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 6,776 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu 1,99962 ( $6,776 < 1,99962$ ), dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,146 dengan signifikan 0,003. Dengan begitu nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu 1,99962 dan nilai signifikannya lebih besar

dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **H6 dapat diterima**, yang berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto.

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji  $f$ . Dengan membandingkan nilai  $f$  hitung dengan besarnya nilai  $f$  tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 12. Uji F**

F Hitung	F Tabel	Signifikansi
62,266	2,75	0,000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 62,266 dengan probabilitas signifikansi mendekati nol ( $P$  value = 0,001). Hasil tersebut lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,75 ( $62,266 > 2,73$ ) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja & Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja & disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka H1 H2 H3 H4 H5 dan H6 diterima. Yang artinya ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan kantor pertanahan nasional kabupaten mojokerto.

Dari ketiga variabel independen tersebut yang paling berpengaruh besar atau dominan terhadap variabel dependen adalah variabel lingkungan kerja karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari ketiga variabel. Yang berarti bahwa sebagian besar karyawan merasakan lingkungan kerjanya masih kurang nyaman saat bekerja di kantor pertanahan nasional kabupaten mojokerto yang dipengaruhi oleh faktor – faktor lingkungan kerjanya. Yang artinya lingkungan kerja di kantor pertanahan nasional kabupaten mojokerto merasa terlalu memberatkan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan) dengan nilai f hitung  $> f$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yang berarti H7 diterima.

Dimana data penelitian memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,754, yang berarti

75,4% variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dan sisanya 24,4% diterangkan oleh variabel lainnya.

## Saran

Adapun saran yang diberikan penulis bagi Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto, sebagai berikut :

- Disarankan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto terutama pimpinan harus membangun hubungan kerjasama di lingkungan kerja yang lebih baik dengan para karyawan. Hal ini tidak hanya terbatas pada lingkungan formal, namun juga melibatkan ketersediaan untuk mendengarkan saran dan keluhan dari bawahan. Dengan demikian, karyawan dan atasan dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan seperti kekeluargaan di lingkungan kerja.
- Disarankan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Mojokerto harus mempunyai kesadaran pada diri sendiri terhadap rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan termotivasi kerja yang secara langsung membuat karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik dan efisien. Dan akan membantu karyawan lebih fokus.
- Disarankan instansi atau kantor pertanahan memberikan komunikasi yang jelas kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya taat pada peraturan atau disiplin kerja. Oleh karena itu, karyawan akan lebih memahami kewajiban yang harus dipatuhi dan perilaku yang harus

dihindari. Dan karyawan secara tidak langsung bisa patuh akan peraturan dan di terapkan dengan lebih baik lagi.

Saran bagi peneliti selanjutnya :

- Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan mengembangkan penelitian serupa dengan menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya, gaya kepemimpinan, beban kerja, pengembangan karir, pelatihan kerja dan lain-lainnya.
- Penelitian selanjutnya sebaiknya memilih objek penelitian yang lebih luas serta mengambil sampel yang dapat lebih sesuai dengan kemampuan pemahaman responden terhadap variabel yang diteliti sehingga hasil yang diharapkan positif dan signifikan.

Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 20–82.

Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8.

Firsti Zakia Indri, G. H. P. (2022). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN KONSENTRASI PASAR TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PADA TAHUN 2016-2020. *JURNAL ILMU MANAJEMEN, EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 2. <http://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jimek>

#### Daftar Pustaka

A Fandy. (2021). *Disiplin Kerja Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/bestseller/disiplin-kerja/>

Astri Dwi Andriani, Asep Mulyana, I Gde Dhika Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, L. S., & Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Dwi Pangestuti, I. C. D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. R. P. Fera Yunita (ed.)).

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 46–60.

Dinar Danisa, N. K. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Managemen Business Innovation Conference*, 55.

Fay, D. L. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air

Ikfiyah, A. (2021). Motivasi, Ketenangan Dalam Bekerja Dan Kinerja Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 135. <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/18959>

Kaol, W. A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KEPUASAAN KERJA KARYAWAN. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.

Kartono Agustiyanto, Tety Asnawi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 4 ayat 1(2541–6243), 142–155. DOI 10.33087/jmas.v4i1.82

Kotrinnada, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7–23.

Pramudya Linggar Mawarni, & Tiarapuspa. (2023). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*,



3(2), 2127–2136.  
<https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.15685>

Prasada Dodi, S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA TANGERANG. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2355–9381), 48–56.

Pratama, R., Aisyah, S. A., Putra, A. M., Sirodj, R. A., & Afgan, M. W. (2023). Correlational Research. *JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1754–1759. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1420>

Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., T., & H., Setiawan, R., ... & Rukmana, A. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*.

Rizki, S., & Suprajang, S. (2017). *Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, ahmad. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 515.

Tegor, Nuwrun Tasimmim, Eka Lenggang Dianasari, Y. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MEDIASI KERJA HUBUNGAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA. *KAFETARIA JURNAL*, 4, 106–112.