

# **Pengaruh Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Toko Pamella 6 Supermarket Yogyakarta**

Anggoro Wisnu Aji, Jajuk Herawati

*Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,  
Indonesia*

E-Mail: [anggoro.wisnua22@gmail.com](mailto:anggoro.wisnua22@gmail.com), [jajuk.herawati@ustjogja.com](mailto:jajuk.herawati@ustjogja.com)

Submitted:  
APRIL 2022

Accepted:  
JULI 2022

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of extrinsic motivation, leadership style, and work environment on employee job satisfaction at Pamella Enam Supermarket Yogyakarta. This type of research is quantitative. research variables are extrinsic motivation (X1), leadership style (X2), work environment (X3) and job satisfaction (Y). The population in this study were all employees of Pamella Six Supermarket, totaling 60 people and all of them were used as samples. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. The method of data collection in the study used a questionnaire. Data analysis techniques used in this research include reliability test, validity test, multiple linear regression test, classical assumption test through T test, F test, and coefficient of determination. Based on the results of the study, there is a significant positive effect between extrinsic motivation and job satisfaction and leadership style with job satisfaction. However, the work environment has no significant effect on job satisfaction. In this study, extrinsic motivation (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership style (X2) has a positive and significant effect on job satisfaction. And the work environment (X3) has no significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Extrinsic Motivation; Leadership Style; Work Environment; Job Satisfaction*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Supermarket Pamella Enam Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. variabel penelitian adalah motivasi ekstrinsik (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pamella Six Supermarket yang berjumlah 60 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik melalui uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini motivasi ekstrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** motivasi ekstrinsik; gaya kepemimpinan; lingkungan kerja; kepuasan kerja

**JIMKES**

Jurnal Ilmiah Manajemen  
Kesatuan  
Vol. 10 No. 2, 2022  
pp. 197-210  
IBI Kesatuan  
ISSN 2337 – 7860  
E-ISSN 2721 – 169X  
DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1293

## PENDAHULUAN

Adanya pandemi Covid-19 telah mengubah banyak hal di dunia kerja, salah satunya ialah dengan pelaksanaan kebijakan protokol kesehatan serta penerapan new normal yang wajib dipatuhi guna menghentikan penyebaran virus Covid-19. Selama menghadapi pandemi ini, manajemen perusahaan dituntut oleh pemerintah menerapkan kebijakan keselamatan lingkungan kerja baik bagi pengunjung ataupun karyawan. Perusahaan juga dituntut wajib memperhatikan hak serta kewajiban dari karyawan selama pandemi Covid-19 berlangsung. Disisi lain perusahaan memiliki opsi lain selain mengikuti pelaksanaan protokol kesehatan di masa seperti ini. Hal ini wajib mereka lalui guna bertahan, walaupun dengan resiko berkurangnya pengunjung akibat dibatasinya dalam menerima pengunjung.

Dalam kondisi seperti ini, kepuasan kerja karyawan menjadi tantangan untuk perusahaan. Bagi (Sukma & Ermita, 2019) kepuasan kerja adalah ungkapan yang dialami seorang karyawan atas peran dalam pekerjaannya. (Prayekti, 2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran yang signifikan dalam kepuasan kerja sebab kepuasan kerja ialah salah satu pendorong semangat kerja, disiplin dan kinerja karyawan. Wood dalam (Dewi, 2013) berkata bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kerjasama tim yang akan mempengaruhi kinerja. (Prayekti, 2020) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan saat ini mulai diperhitungkan dalam menghadapi perubahan didalam perusahaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut (Prayekti, 2020) motivasi pada dasarnya ialah kemauan seseorang untuk memperoleh apa yang diinginkan. (Maesofhani & Lutfi, 2019) ikut menambahkan tentang motivasi dari teori Herzberg, jika motivasi itu terdapat dua, yaitu ; motivasi intrinsik (dari dalam diri) serta motivasi ekstrinsik (dari luar). Pada riset ini nantinya akan berfokus tentang teori motivasi ekstrinsik dari teori Herzberg. (Aruan Stevani & Fakhri, 2017) menjelaskan jika salah satu faktor kepuasan kerja akan muncul ketika karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja selama melakukan pekerjaannya (Wuwungan et al., 2017). Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam kepuasan kerja sebab merupakan tempat dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Selama pandemi Covid-19 berlangsung seperti ini, penyesuaian lingkungan kerja yang menunjang, aman dan nyaman akan memberikan kepuasan untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Aruan Stevani & Fakhri, 2017). menyampaikan jika lingkungan kerja itu terbagi menjadi dua yaitu ; lingkungan kerja fisik, yang berupa sarana dan prasarana dan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan sosial dengan rekan kerja atau atasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan Pamela 6 Supermarket Yogyakarta berdasarkan konstruk motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Menurut pendapat (Koesmono, 2005) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, baik lingkungan kerjanya, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial dan sebagainya. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012) kepuasan kerja merupakan perasaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Sopiah, 2012) kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya.. Menurut (Mangkunegara, 2011) terdapat beberapa macam teori kepuasan kerja, diantaranya yaitu : (a) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), (b) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), (c) Teori Herzberg (*Two Factor Theory*), (d) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*). Menurut (Sopiah, 2012) ia mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan. Komunikasi, dan fasilitas

Menurut (Robbins, 2008) motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan sebuah usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Nawawi dalam (Maulana & Gumelar, 2013) menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja seseorang yang

mengharuskannya bekerja secara maksimal. (Gibson et al., 2013) menambahkan, bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Herzberg dalam (Luthans, 2015) menambahkan beberapa indikator motivasi ekstrinsik yang terdiri dari : kebijakan dan administrasi perusahaan, supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan karena adanya keterbatasan-keterbatasan pada tiap individu. Dari sinilah kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin berasal. Kepemimpinan didefinisikan sebagai karakteristik individu, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Tentunya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula.

Gaya Kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Miftah, 2010). Menurut (Yani, 2012) gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai tujuan melalui motivasi, kepekaan pemimpin dengan kepuasan kerja dan tujuan yang jelas, serta penghargaan terhadap pencapaian kinerjanya. Sedangkan menurut (Rivai, 2012) gaya kepemimpinan adalah karakteristik individu yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi guna mencapai tujuan organisasi yang tepat. Menurut (S. P. Siagian, 2002) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja, memperhitungkan kepuasan kerja dan pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional

Salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Jika seorang karyawan nyaman terhadap lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan melakukan aktivitas yang efektif. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja seperti hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik dan nonfisik ditempat kerja.

Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas yang ada yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya seseorang. Lingkungan kerja ini meliputi pekerjaan, fasilitas, alat bagi pekerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan juga termasuk hubungan kerja di tempat kerja. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2004) menyampaikan pendapatnya mengenai beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya : cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan

### **Penelitian Terdahulu**

Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) telah melakukan penelitian dengan judul sikap Pelngaruh Gaya Kelpelmimpinan dan Lingkungan Kelrja Telrhada Kinelrja Karyawan Delngan Kelpuasan Kelrja Selbagai Variabell Intelrvelning. Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner dari 103 orang dengan menggunakan sampel jenuh.. Hasil penelitian membuktikan gaya kelpelmimpinan dan lingkungan kelrja belrpelngaruh positif dan signifikan telrhada variabell kelpuasan kelrja.

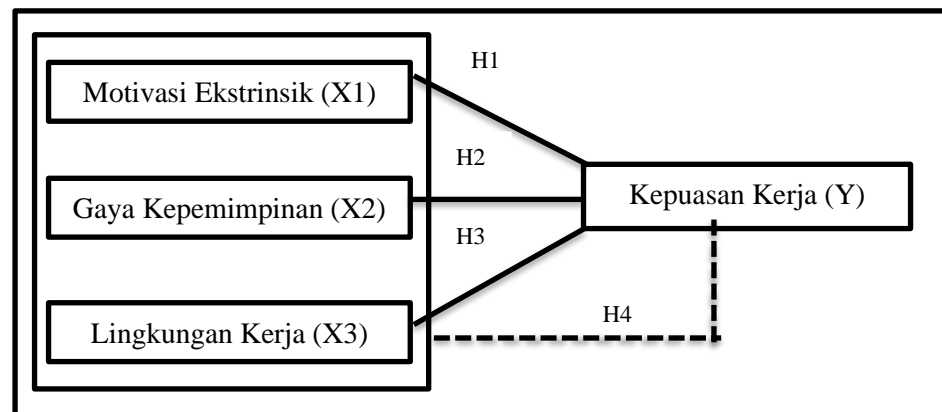
Pradita Ujijanto dan Jajuk Helrawati (2020) dengan judul penelitian Pelngaruh Gaya Kelpelmimpinan Transformasional Dan Motivasi Elkstrinsik Telrhada Kelpuasan kelrja Karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Melrapi Wonogiri. Metode penelitian kuantitatif. Diperoleh melalui kuesioner dari 41 responden yang dijadikan sampel. Hasilnya membuktikan bahwa Gaya kelpelmimpinan transformasional dan motivasi elkstrinsik meliliki pelngaruh positif dan signifikan telrhada kelpuasan kelrja

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini tampil pada Gambar 1.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah dan kerangka pemikiran, peneliti memberikan hipotesis adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

#### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, tempat yang dipilih oleh peneliti adalah Toko Pamella 6 Supermarket Yogyakarta yang beralamatkan di Jl.Candi Gebang, Dero, Condongcatur, Kec. Depok, Kab. Sleman, DIY 55281. Penelitian ini akan dilakukan pada 1 Maret- 31 Maret 2022

Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dengan menggunakan angket kuesioner yang telah disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner dibagikan kepada karyawan Toko Pamella 6 Supermarket, Yogyakarta yang berbentuk kuesioner tertutup, dimana kuesioner tertutup menggunakan skala Likert1-5. Dengan angka 1 menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, sedang angka 5 menunjukkan sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Toko Pamella 6 Supermarket Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi di Pamella 6 Supermarket yang berjumlah 60 responden, Dalam pengambilan sampel pada penelitian, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan *nonprobability sampling*.

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner.

Untuk mengukur kualitas data, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Ekstrinsik (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja(X3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Adapun persamaan garis tiga predictor dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Ekstrinsik

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Data yang diambil pada penelitian ini adalah melewati kuesioner yang diisi oleh 60 responden yang berasal dari seluruh karyawan Pamella Enam Supermarket.

Tabel 2.1 Karakteristik Responden.

| Kriteria Responden  |                     | Jumlah | Persentase | Total |
|---------------------|---------------------|--------|------------|-------|
| Jenis Kelamin       | Laki-laki           | 14     | 23,3%      | 100%  |
|                     | Perempuan           | 46     | 76,7%      |       |
| Umur                | 20-30 tahun         | 25     | 41,7%      | 100%  |
|                     | 31-40 tahun         | 30     | 50%        |       |
|                     | 41-50 tahun         | 5      | 8,3%       |       |
| Status              | Belum Kawin         | 17     | 28,3%      | 100%  |
|                     | Kawin               | 43     | 71,7%      |       |
| Pendidikan Terakhir | SLTA/ sederajat     | 59     | 98,3%      | 100%  |
|                     | S-1                 | 1      | 1,7%       |       |
|                     | Kurang dari 1 tahun | 5      | 8,3%       |       |
| Lama Bekerja        | 1-5 tahun           | 19     | 31,7%      | 100%  |
|                     | 6-10 tahun          | 19     | 31,7%      |       |
|                     | 15-20 tahun         | 17     | 28,3%      |       |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

#### 1. Jenis Kelamin

Dari 60 responden yang berpartisipasi dalam menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner, 14 orang (23,3%) merupakan responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 46 responden (76,6%) adalah responden berjenis kelamin wanita.

#### 2. Umur

Usia 20-30 tahun (41,7%) merupakan usia mayoritas dari para responden. Disusul kemudian dengan responden berusia 31-40 tahun (50%), responden berusia 41-50 tahun sebanyak 8,3%.

#### 3. Status

Dari 60 orang responden. Sebanyak 17 orang berstatus belum kawin dengan persentase 28,3% dan sebanyak 43 orang berstatus sudah kawin dengan persentase 71,7%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden sudah berkeluarga.

#### 4. Status Pendidikan

Dari 60 responden berpendidikan SLTA dengan jumlah 59 orang dengan persentase 98,3%, sedangkan sisanya sebanyak 1 orang berpendidikan S1 dengan persentase 1,7%.

#### 5. Lama Bekerja

Sebanyak 5 orang telah bekerja kurang dari 1 tahun dengan persentase 8,3%, sebanyak 19 orang telah bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 31,7%, 19 orang telah bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase 31,7% dan 17 orang telah bekerja selama 15-20 tahun dengan persentase 28,3%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata pegawai sudah banyak yang bekerja diatas 15-20 tahun.

Tabel 2.2 Sebaran Kuesioner Penelitian

| Variabel            | Jumlah Soal | Total per Soal |
|---------------------|-------------|----------------|
| Motivasi Ekstrinsik | 9           | 60             |
| Gaya Kepemimpinan   | 13          |                |
| Lingkungan Kerja    | 12          |                |
| Kepuasan kerja      | 16          |                |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan karena tidak dapat dipergunakan dalam pengolahan data.

a. Uji Validitas

Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas

| Variabel                     | Item  | <i>Pearson Correlation</i> | R. Taibell | Sig. Hitung | Keterangan |
|------------------------------|-------|----------------------------|------------|-------------|------------|
| Motivasi<br>Eksternal (X1)   | X1.1  | 0.829                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.2  | 0.632                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.3  | 0.679                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.4  | 0.929                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.5  | 0.810                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.6  | 0.732                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.7  | 0.732                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.8  | 0.858                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X1.9  | 0.781                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
| Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X2) | X2.1  | 0.870                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.2  | 0.867                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.3  | 0.811                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.4  | 0.878                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.5  | 0.881                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.6  | 0.880                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.7  | 0.845                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.8  | 0.826                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.9  | 0.762                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.10 | 0.884                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.11 | 0.880                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.12 | 0.841                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X2.13 | 0.799                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
| Lingkungan<br>Kerja (X3)     | X3.1  | 0.883                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.2  | 0.883                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.3  | 0.907                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.4  | 0.844                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.5  | 0.881                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.6  | 0.879                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.7  | 0.829                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.8  | 0.908                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.9  | 0.831                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.10 | 0.819                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.11 | 0.602                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | X3.12 | 0.733                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
| Kepuasan<br>Kerja (Y)        | Y.1   | 0.768                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.2   | 0.808                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.3   | 0.675                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.4   | 0.822                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.5   | 0.763                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.6   | 0.799                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.7   | 0.753                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |
|                              | Y.8   | 0.756                      | 0.254      | 0.000       | VALID      |

|      |       |       |       |        |
|------|-------|-------|-------|--------|
| Y.9  | 0.739 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.10 | 0,753 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.11 | 0.741 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.12 | 0.717 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.13 | 0.726 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.14 | 0.714 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.15 | 0.716 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |
| Y.16 | 0.695 | 0.254 | 0.000 | VAiLID |

(Sumber : Data diolah SPSS 2022)

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui hasil perhitungan dari semua data adalah valid, karena dapat dilihat dari r hitung yang memiliki hasil > 0,05 dan memiliki jumlah yang lebih besar dari r tabel 0,254

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu kuisioner akan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berikut adalah hasil uji

Tabel 2.4 (Hasil Uji Reliabilitas)

| Variabel                 | Koefisien Reliabilitas | Hasil    |
|--------------------------|------------------------|----------|
| Motivasi Ekstrinsik (X1) | 0.909                  | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X2)   | 0.966                  | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3)    | 0.958                  | Reliabel |
| Kepuasan kerja (Y)       | 0.946                  | Reliabel |

(Sumber : Data Diolah SPSS 2022)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas semua data yang dihitung adalah reliabel karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Tabel 2.5 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 349.179.404             |
|                                  | Absolute       | .143                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .137                    |
|                                  | Negative       | -.143                   |
|                                  | Test Statistic | .143                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .004 <sup>c</sup>       |
| Exact Sig. (2-tailed)            |                | .157                    |
| Point Probability                |                | .000                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : Output SPSS 2022)

Berdasarkan pada tabel diatas pada Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,157 atau lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal

##### b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 2.6 menunjukkan nilai VIF untuk variabel motivasi ekstrinsik 3,065 gaya kepemimpinan menunjukkan nilai VIF 3,773, dan lingkungan kerja menunjukkan nilai VIF 1,840. Karena nilai VIF dari ketiga variabel tersebut tidak ada yang lebih besar dari 10. Sedangkan hasil nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0,10. Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel tersebut

Tabel 2.6 hasil Uji Multikolinearitas

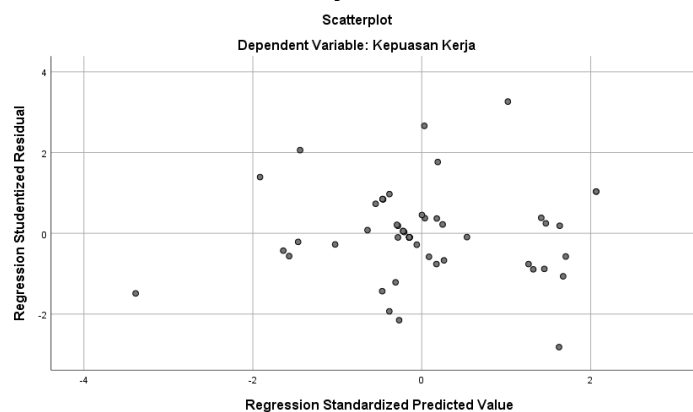
| Model |                     |        |       | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig.  | Collinearity Statistics<br>Tolerance | VIF   |
|-------|---------------------|--------|-------|-----------------------------------|-------|-------|--------------------------------------|-------|
| 1     | (Constant)          | 10,114 | 3,433 |                                   | 2,946 | 0,005 |                                      |       |
|       | Motivasi Ekstrinsik | 0,642  | 0,161 | 0,401                             | 3,979 | 0,000 | 0,326                                | 3,065 |
|       | Gaya Kepemimpinan   | 0,538  | 0,117 | 0,515                             | 4,598 | 0,000 | 0,265                                | 3,772 |
|       | Lingkungan Kerja    | 0,042  | 0,076 | 0,043                             | 0,560 | 0,577 | 0,575                                | 1,740 |

a. Dependent Variable:  
Kepuasan Kerja

(Sumber : Output SPSS 2022)

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : Output SPSS 2022)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Statistik Deskriptif

Tabel 2.8 Indikator Motivasi Ekstrinsik

| Indikator | STS |     | TS |   | N  |      | S  |      | SS |      | Mean |
|-----------|-----|-----|----|---|----|------|----|------|----|------|------|
|           | F   | %   | F  | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |      |
| X1.1      | 1   | 1,7 |    |   | 5  | 8,3  | 40 | 66,7 | 14 | 23,3 | 4,12 |
| X1.2      | 2   | 3,3 |    |   | 25 | 41,7 | 18 | 30   | 15 | 25   | 3,77 |
| X1.3      | 2   | 3,3 |    |   | 25 | 41,7 | 23 | 38,3 | 10 | 16,7 | 3,68 |
| X1.4      | 2   | 3,3 |    |   | 6  | 10   | 42 | 70   | 10 | 16,7 | 4    |
| X1.5      | 1   | 1,7 |    |   | 8  | 13,3 | 22 | 46,7 | 29 | 48,3 | 4,32 |
| X1.6      | 1   | 1,7 |    |   | 7  | 11,7 | 26 | 43,3 | 26 | 43,3 | 4,28 |
| X1.7      | 2   | 3,3 |    |   | 14 | 23,4 | 20 | 33,3 | 24 | 40   | 4,1  |
| X1.8      | 2   | 3,3 |    |   | 14 | 23,3 | 37 | 61,7 | 7  | 11,7 | 3,82 |
| X1.9      | 1   | 1,7 |    |   | 10 | 16,6 | 40 | 66,7 | 9  | 15   | 3,95 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu X1.4 sebesar 4,32 dengan 1 responden kurang setuju, 8 responden menjawab netral, 22 responden menjawab setuju, dan 29 responden menjawab sangat setuju.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu X2.4 sebesar 4,03 dengan 1 responden kurang setuju, 7 responden menjawab netral, 41 responden menjawab setuju, dan 11 responden menjawab sangat setuju.



Tabel 2.9 Indikator Gaya Kepemimpinan

| Indikator | STS |     | TS |   | N  |      | S  |      | SS |      | Mean |
|-----------|-----|-----|----|---|----|------|----|------|----|------|------|
|           | F   | %   | F  | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |      |
| X2.1      | 1   | 1,7 |    |   | 9  | 15   | 38 | 63,3 | 12 | 20   | 4,02 |
| X2.2      | 1   | 1,7 |    |   | 26 | 43,3 | 21 | 35   | 12 | 20   | 3,73 |
| X2.3      | 1   | 1,7 |    |   | 14 | 23,3 | 33 | 55   | 12 | 20   | 3,93 |
| X2.4      | 1   | 1,7 |    |   | 7  | 11,7 | 41 | 68,3 | 11 | 18,3 | 4,03 |
| X2.5      | 1   | 1,7 |    |   | 8  | 13,3 | 41 | 68,3 | 10 | 16,7 | 4    |
| X2.6      | 1   | 1,7 |    |   | 9  | 15   | 40 | 66,6 | 10 | 16,7 | 3,98 |
| X2.7      | 2   | 3,3 |    |   | 30 | 50   | 22 | 36,7 | 6  | 10   | 3,53 |
| X2.8      | 2   | 3,3 |    |   | 28 | 46,7 | 24 | 40   | 6  | 10   | 3,57 |
| X2.9      | 1   | 1,7 |    |   | 15 | 25   | 36 | 60   | 8  | 13,3 | 3,85 |
| X2.10     | 2   | 3,3 |    |   | 34 | 56,7 | 15 | 25   | 9  | 15   | 3,52 |
| X2.11     | 2   | 3,3 |    |   | 34 | 56,7 | 16 | 26,7 | 8  | 13,3 | 3,5  |
| X2.12     | 2   | 3,3 |    |   | 28 | 46,7 | 23 | 38,3 | 7  | 11,7 | 3,58 |
| X2.13     | 2   | 3,3 |    |   | 16 | 26,7 | 33 | 55   | 9  | 15   | 3,82 |

Tabel 3 Indikator Lingkungan Kerja

| Indikator | STS |      | TS |   | N  |      | S  |      | SS |      | Mean |
|-----------|-----|------|----|---|----|------|----|------|----|------|------|
|           | F   | %    | F  | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |      |
| X3.1      | 6   | 10   |    |   | 15 | 25   | 33 | 55   | 6  | 10   | 3,65 |
| X3.2      | 6   | 10   |    |   | 16 | 26,7 | 32 | 53,3 | 6  | 10   | 3,63 |
| X3.3      | 10  | 16,7 |    |   | 31 | 51,6 | 13 | 21,7 | 6  | 10   | 3,25 |
| X3.4      | 8   | 13,3 |    |   | 14 | 23,3 | 31 | 51,7 | 7  | 11,7 | 3,62 |
| X3.5      | 6   | 10   |    |   | 15 | 25   | 32 | 53,3 | 6  | 10   | 3,64 |
| X3.6      | 5   | 8,3  |    |   | 12 | 20   | 38 | 63,4 | 5  | 8,3  | 3,72 |
| X3.7      | 8   | 13,3 |    |   | 13 | 21,7 | 35 | 58,3 | 4  | 6,7  | 3,58 |
| X3.8      | 7   | 11,7 |    |   | 31 | 51,7 | 17 | 28,3 | 5  | 8,3  | 3,33 |
| X3.9      | 3   | 5    |    |   | 28 | 46,7 | 24 | 40   | 5  | 8,3  | 3,52 |
| X3.10     | 4   | 6,7  |    |   | 25 | 41,6 | 25 | 41,7 | 6  | 10   | 3,55 |
| X3.11     | 21  | 35   |    |   | 11 | 18,3 | 23 | 38,4 | 5  | 8,3  | 3,2  |
| X3.12     | 5   | 8,3  |    |   | 32 | 53,3 | 16 | 26,7 | 7  | 11,7 | 3,42 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu X3.6 sebesar 3,72 dengan 5 responden kurang setuju, 12 responden menjawab netral, 38 responden menjawab setuju, dan 5 responden menjawab sangat setuju.

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja

| Indikator | STS |     | TS |   | N  |      | S  |      | SS |      | Melan |
|-----------|-----|-----|----|---|----|------|----|------|----|------|-------|
|           | F   | %   | F  | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |       |
| Y1.1      | 1   | 1,7 |    |   | 10 | 16,6 | 40 | 66,7 | 9  | 15   | 3,95  |
| Y1.2      | 1   | 1,7 |    |   | 12 | 20   | 38 | 63,3 | 8  | 15   | 3,92  |
| Y1.3      | 1   | 1,7 |    |   | 15 | 25   | 31 | 51,6 | 13 | 21,7 | 3,93  |
| Y1.4      | 1   | 1,7 |    |   | 11 | 18,3 | 41 | 68,3 | 7  | 11,7 | 3,9   |
| Y1.5      | 2   | 3,3 |    |   | 14 | 23,3 | 37 | 61,7 | 7  | 11,7 | 3,82  |
| Y1.6      | 2   | 3,3 |    |   | 13 | 21,7 | 38 | 63,3 | 7  | 11,7 | 3,83  |
| Y1.7      | 2   | 3,3 |    |   | 28 | 46,7 | 23 | 38,3 | 7  | 11,7 | 3,58  |
| Y1.8      | 1   | 1,7 |    |   | 26 | 43,3 | 25 | 41,7 | 8  | 13,3 | 3,67  |
| Y1.9      | 1   | 1,7 |    |   | 27 | 45   | 24 | 40   | 8  | 13,3 | 3,65  |
| Y1.10     | 2   | 3,3 |    |   | 32 | 53,4 | 18 | 30   | 8  | 13,3 | 3,53  |
| Y1.11     | 1   | 1,7 |    |   | 11 | 18,3 | 39 | 65   | 9  | 15   | 3,93  |
| Y1.12     | 1   | 1,7 |    |   | 12 | 20   | 38 | 63,3 | 9  | 15   | 3,92  |

|       |   |     |  |    |      |    |      |    |      |      |
|-------|---|-----|--|----|------|----|------|----|------|------|
| Y1.13 | 1 | 1,7 |  | 11 | 18,3 | 38 | 63,3 | 10 | 16,7 | 3,95 |
| Y1.14 | 1 | 1,7 |  | 12 | 20   | 38 | 63,3 | 9  | 15   | 3,92 |
| Y1.15 | 1 | 1,7 |  | 11 | 18,3 | 37 | 61,7 | 11 | 18,3 | 3,97 |
| Y1.16 | 1 | 1,7 |  | 13 | 21,7 | 34 | 56,6 | 12 | 20   | 3,95 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui indikator yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu Y1.15 sebesar 3,97 dengan 1 responden kurang setuju, 11 responden menjawab netral, 37 responden menjawab setuju, dan 12 responden menjawab sangat setuju.

**Uji Regresi Berganda**

Tabel 3.2 Hasil Uji Regresi

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)            | 10.114                      | 3.433      |                           | 2.946 | .005 |
| 1 Motivasi Ekstrinsik | .642                        | .161       | .401                      | 3.979 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan     | .538                        | .117       | .515                      | 4.598 | .000 |
| Lingkungan Kerja      | .042                        | .076       | .043                      | .560  | .577 |

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

(Sumber : Output SPSS 2022)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut:  $Y = 10,114 + 0,642X_1 + 0,538X_2 + 0,042X_3$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* adalah 10,114, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel antara Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja maka kepuasan karyawan Pamella Enam Supermarket ada sebesar 10,114%
2. Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik adalah 0,642 hal ini berarti jika variabel motivasi ekstrinsik ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik di Pamella Enam Supermarket berkontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dengan asumsi variabel independen yang konstan
3. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0,538 yang artinya jika variabel Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik adalah 0,538 artinya jika variabel motivasi ekstrinsik ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan di Pamella Enam Supermarket berkontribusi positif bagi kepuasan karyawan.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan hidup adalah 0,042 Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik adalah 0,642 artinya jika variabel motivasi ekstrinsik ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di Pamella Enam Supermarket berkontribusi positif bagi kepuasan karyawan

a. Hasil Uji t

Tabel 3.3 Hasil Uji t

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)            | 10.114                      | 3.433      |                           | 2.946 | .005 |
| 1 Motivasi Ekstrinsik | .642                        | .161       | .401                      | 3.979 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan     | .538                        | .117       | .515                      | 4.598 | .000 |
| Lingkungan Kerja      | .042                        | .076       | .043                      | .560  | .577 |

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

(Sumber : Output SPSS 2022)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dengan mengamati hasil t dan sig. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Pengaruh Variabel Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja ( $H_1$ )

Variabel motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pamella Enam Supermarket. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi ekstrinsik ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai dari  $t_{tabel} = 2,00324$ . Berarti nilai  $t_{hitung} 3,979 > 2,00324$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.

2. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja ( $H_2$ )

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pamella Enam Supermarket. Hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai dari  $t_{tabel} = 2,00324$ . Berarti nilai  $t_{hitung} 4,598 > 2,00324$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( $H_3$ )

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pamella Enam Supermarket. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ )  $0,577 > 0,05$  dan nilai dari  $t_{tabel} = 2,00324$ . Berarti nilai  $t_{hitung} 0,560 < 2,00324$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial ditolak.

b. Hasil Uji F

Tabel 3.4 Hasil Uji F

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3.149.218      | 3  | 1.049.739   | 81.718 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 719.365        | 56 | 12.846      |        |                   |
| Total        | 3.868.583      | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

(Sumber : Output SPSS 2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 81,718 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,77, sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $81,718 > 2,77$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada karyawan Pamella Enam Supermarket.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.5 Hasil Uji R

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .902 <sup>a</sup> | .814     | .804              | 358.410                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan

(Sumber : Output SPSS 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,804. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 80.4% dan sisanya 19,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Prayekti (2020) dan Maesofhani (2019) menjelaskan bahwa hubungan antara motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pernyataan hipotesis pertama bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05 serta nilai  $t_{hitung} 3,979 > 2,00324$ , yang artinya variabel motivasi ekstrinsik atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$

ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh pihak manajemen Pamella Enam Supermarket, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Indikator terendah rata-rata variabel motivasi ekstrinsik adalah 3,66 yaitu supervisor memiliki kompetensi dalam pengambilan keputusan, sedangkan indikator tertingginya sebesar 4,32 yaitu perusahaan menjalin hubungan hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun bawahan dengan atasannya.

#### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian dari Sukma & Ermita (2019) dan Elferida (2017) yang menjelaskan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan signifikan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  4,598 > 2,00324, yang artinya variabel gaya kepemimpinan atau  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan kepada karyawan Pamella Enam Supermarket, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Indikator terendah rata-rata variabel gaya kepemimpinan adalah 3,5 yaitu cara kerja atasan saya mendukung tercapainya kepuasan kerja bawahannya, sedangkan indikator tertingginya sebesar 4,03 yaitu sikap atasan saya membangun rasa hormat saya.

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian lainnya Siagian (2018) dan Aruan Stevani (2017) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Pernyataan hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) 0,577 > 0,05 dan nilai dari  $t_{tabel}$  = 2,00324. Berarti nilai  $t_{hitung}$  0,560 < 2,00324, maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pamella Enam Supermarket. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pamella Enam Supermarket. Indikator terendah rata-rata pada variabel lingkungan kerja adalah 3,2 yaitu saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan langsung (supervisor) saya, sedangkan indikator tertingginya sebesar 3,72 yaitu penataan ruang di tempat kerja saya memperlancar pekerjaan saya.

#### 4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian (Prayekti, 2020), (Aruan Stevani & Fakhri, 2017) dan (T. S. Siagian & Khair, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan. Pernyataan hipotesis keempat bahwa motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini terlihat dari hasil uji F, pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 81,718 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,77, sehingga nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  atau 81,718 > 2,77 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara stimulan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pamella Enam Supermarket. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pamella Enam Supermarket. Indikator terendah rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 3,53 yaitu saya senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan, sedangkan indikator tertingginya sebesar 3,97 yaitu hubungan atasan dengan karyawan sangat baik.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil olah data dan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja di Pamella Enam Supermarket
2. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja di Pamella Enam Supermarket
3. Variabel lingkungan tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja di Pamella Enam Supermarket.
4. Variabel motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Pamella Enam Supermarket.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aruan Stevani, Q., & Fakhri, M. (2017). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*, 27(2), 141–162.
- [2] Dewi, kadek S. (2013). Pengaruh Galyal Kepemimpinaln Trainsformalsionall Terhaldalp Kepuualsaln Kerjal Kalryalwaln Daln Komitmen Orgalnisalsi Paldal PT. KPM. *Jurnall Malnaljemen, Stralategi Bisnis, Daln Kewiralusalhalaln*, 7, 2.
- [3] Ghozalli, I. (2011). *Ghozalli, Imalm*. Baldaln Penerbit Universital Diponegoro.
- [4] Gibson, Ivalncevich, & Donnelly. (2013). *Orgalnisalsi*. Binalrupal Alksalral.
- [5] Koesmono. (2005). Penilialaln kinerjal daln pengembalngaln kalryalwaln. *BPFE : Yogyakarta*, 79.
- [6] Kurniandika, D.J., Suardy, W. and Yusdira, A., 2022. Tinjauan Promosi Pada PT Subur Makmur Pratama. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 2(1), pp.51-60.
- [7] Luthalns, F. (2015). Orgalnizationall Behalvior: aln evidence-balsed alpproalch 13th ed. *North Calrolinal : Informaltnon Alge Publishing*.
- [8] Malesofhalni, C. I., & Lutfi. (2019). *Pengalruh Budalyal Orgalnisalsi Daln Motivalsi EKSTRINSIK Terhaldalp Kinerjal Pegalwali Dengaln Kepuualsaln Kerjal Sebalgali Valrialbel INTERVENING Paldal Dinaln Lingkungaln HIDUP Kalbupalten Seralng*. 134–151.
- [9] Malngkunegalral, Al. P. (2011). *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusal Perusalhalaln*. PT. Remaljal Rosdal Kalryal.
- [10] Malulaln, H., & Gumelalr, G. (2013). *Psikologi Komunikaln daln Persualsi*. Alkaldemial Permaltal.
- [11] Mifthaln, T. (2010). *Prilalku Orgalnisalsi*. Rajjal Grafindo Persaldal.
- [12] Munawar, A., Rahmayanti, R. and Mulyana, M., 2022. The Effect Of Intellectual Capital, Company Growth, And Return On Assets On Company Value [Study on Building Construction Subsector Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2016-2021 Period].
- [13] Pralyekti, U. P. H. J. (2020). *JURNAIL*. 4(1), 55–68.
- [14] Priyaltno., D. (2013). *Malndiri Belaljalr Alnallisis Daltal Dengaln SPSS*. Medialkom.
- [15] Riduwaln. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitaln*. Alfalbeta.
- [16] Rivali, V. (2012). *Kepemimpinaln daln Perilalku Orgalnisalsi*. Penerbit Rajjalwali Pers.
- [17] Riwoe, F.L.R., Yusdira, A. and Saripudin, M.F., 2022. Prediksi Daya Tampung Kapasitas Ruang Kelas Dan Rasio Dosen Pada Perguruan Tinggi Sebagai Bagian Dari Target Promosi Penerimaan Mahasiswa Baru. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 6(1), pp.47-56.
- [18] Robbins, S. P. (2008). *Perilalku Organisasi (Kesepuluh)*. PT. Indeks.
- [19] Rosari Nanda, M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan*.
- [20] Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai* (M. Maju (ed.)).
- [21] Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- [22] Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- [23] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- [24] Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- [25] Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- [26] Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- [27] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- [28] Sukma, & Ermita. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1–5. <https://doi.org/10.31227/osf.io/njbqg>
- [29] Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing., 210.
- [30] Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Kencana (ed.)).
- [31] Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- [32] Yani. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media.