

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic

Kevin Pratama^{1)*}, Andy²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir-Tangerang, Banten, Indonesia

¹⁾pratamakevin3003@gmail.com

²⁾andy.andy@ubd.ac.id

Jejak Artikel:

Abstract

Dikirim 01 Oktober 2024;
Revisi 03 Oktober 2024;
Diterima 04 Oktober 2024;
Tersedia online 18
November 2024

Berbagai masalah terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di PT Thunderbolt Indonesia memerlukan perhatian khusus karena saling berkaitan erat dan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan disorientasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena arahan yang diberikan tidak jelas atau tidak memotivasi. Akibatnya, motivasi kerja karyawan dapat menurun, terutama jika mereka merasa upaya mereka tidak dihargai atau tidak ada prospek karier yang jelas. Hal ini berdampak langsung pada kepuasan kerja, di mana karyawan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi imbalan, pengakuan, atau keseimbangan kehidupan kerja. Secara keseluruhan, masalah-masalah ini dapat menghambat kinerja perusahaan jika tidak segera diatasi melalui perbaikan sistem kepemimpinan, peningkatan lingkungan kerja, serta pendekatan motivasi yang lebih efektif. Penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Thunderbolt International Logistic. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai 0,680 atau 68%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 68%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai *Fhitung* senilai 6,214 yang dimana $> F_{tabel}$ 2,66 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$.

Keywords:

Kepemimpinan
Lingkungan Kerja
Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memang memegang peran krusial dalam keberhasilan sebuah perusahaan, terutama di Indonesia yang menerapkan sistem perdagangan pasar bebas. Persaingan dalam iklim ini menuntut peningkatan kualitas tenaga kerja. Produktivitas SDM sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, yang saat ini dinilai masih belum maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik, mendukung, dan memberikan teladan positif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan rasa hormat serta kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri juga berperan penting dalam membentuk kedisiplinan dan moral kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah akan menganggap pekerjaan mereka membosankan dan tidak termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan berusaha lebih giat, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja Pegawai akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, diantaranya mengurangi tingkat stress pada saat bekerja, membangun loyalitas Pegawai pada perusahaan, dan juga mengurangi resiko *turn over* yang tinggi.

Hal ini dirasakan oleh Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic. Menurut penelitian telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa kondisi Pegawai PT Thunderbolt International Logistic cenderung memberikan gambaran yang tidak maksimal. Hal ini dilihat dari rekap absensi atau kehadiran Pegawai yang cenderung memburuk, ditandai dengan jumlah ketidakhadiran Pegawai yang dapat mencapai 3-4 orang perhari, tingkat keterlambatan Pegawai, dan peraturan perusahaan lainnya yang dilanggar oleh Pegawai. Indeks ini dapat menjadi gambaran bahwa kualitas pekerjaan

* Corresponding author

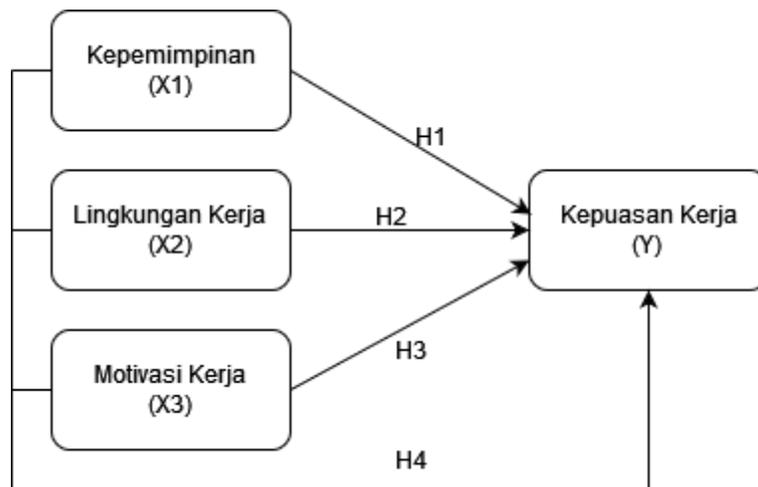
di PT Thunderbolt International Logistic masih belum maksimal dan hal ini akan sangat berpengaruh dan berkaitan dengan kinerja Pegawai yang dimiliki oleh perusahaan

Berbagai masalah terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di PT Thunderbolt Indonesia memerlukan perhatian khusus karena saling berkaitan erat dan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan disorientasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena arahan yang diberikan tidak jelas atau tidak memotivasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antar karyawan, dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang penuh tekanan. Akibatnya, motivasi kerja karyawan dapat menurun, terutama jika mereka merasa upaya mereka tidak dihargai atau tidak ada prospek karier yang jelas. Hal ini berdampak langsung pada kepuasan kerja, di mana karyawan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi imbalan, pengakuan, atau keseimbangan kehidupan kerja. Secara keseluruhan, masalah-masalah ini dapat menghambat kinerja perusahaan jika tidak segera diatasi melalui perbaikan sistem kepemimpinan, peningkatan lingkungan kerja, serta pendekatan motivasi yang lebih efektif.

Maka dari itu penelitian ini mempunyai tujuan seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai PT Thunderbolt International Logistik.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Diduga Pengaruh Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja (Y)

H2: Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja (Y).

H3: Diduga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja (Y)

H4: Diduga Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y)

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif (Sugiyono 2022, 15) merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini ialah Pegawai atau PT Thunderbolt International Logistic yang masih aktif bekerja yang berjumlah 305 orang Pegawai..

Menurut (Silaen 2018, 87) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya. Selanjutnya, untuk menentukan dan mengetahui berapa banyak jumlah sampel

yang diambil, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2022, 137) untuk mencari dan menentukan jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{305}{1 + (0.7625 \cdot 0,05^2)} = 173.04 = 173$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 173.

Keterangan:

N = jumlah sampel

e = toleransi kesalahan maxsimun sebesar 5%

N = populasi

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh 173 sampel. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai PT Thunderbolt International Logistic yang masih aktif bekerja dan sudah menjadi Pegawai tetap.
2. Usia Pegawai PT Thunderbolt International Logistic minimal 25 tahun

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui Online Goggle Form. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu Pegawai PT Thunderbolt International Logistic melalui pengukuran dengan skala ordinal.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Sub Indikator	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	1) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing 2) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.	Ordinal
	2. Kemampuan yang efektifitas	1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu 3) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat	
	3. Kepemimpinan yang partisipatif	1) Pengambilan keputusan secara musyawarah 2) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat 3) Mampu dalam meniliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	
	4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi 2) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	

	5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok. 2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	
Sumber: (Rivai 2012, 53)			
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1) Penerangan 2) Temperature/ suhu di tempat kerja 3) Suara bising 4) Penggunaan warna	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	1) Kemampuan bekerja 2) Hubungan kerja 3) Keamanan kerja	
Sumber : (Enny 2019, 58) dan (A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015)			
Motivasi Kerja (X3)	1. Faktor Interinsik	1) Kepuasan kerja 2) Prestasi yang diraih 3) Tanggung jawab	Ordinal
	2. Faktor Ekstrinsik	1) Peluang untuk maju 2) Kemungkinan pengembangan Karier 3) Pengakuan orang lain	
Sumber : (Fahmi 2017, 100) dan Frederick Herzberg dalam (Sutrisno 2019, 131)			
Kepuasan Kerja (Y)	1. Kondisi kerja yang mendukung	1) Lingkungan Kerja	Ordinal
	2. Kerja yang menantang secara mental	1) Pekerjaan yang menambah pengetahuan dan wawasan.	
	3. Penghargaan yang sesuai	1) Gaji 2) Promosi	
	4. Rekan kerja yang mendukung	1) Rekan kerja yang saling membantu 2) Atasan yang selalu memberikan masukan	
Sumber : Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) dan Widodo menjelaskan dalam (Nabawi, 2019)			

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan uji validitas, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengukur pengaruh variabel independen, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen yang diteliti.

III. HASIL

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	.665	Reliabel

2.	Lingkungan Kerja (X2)	.735	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	.752	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	.848	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai dari koefisien Cronbach Alpha adalah 0,665, variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai dari koefisien Cronbach Alpha adalah 0,735, variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,752, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai dari koefisien Cronbach Alpha adalah 0,848. Berdasarkan data diatas, seluruh variabel dapat dikatakan reliabel disebabkan nilai dari koefisien setiap variabel telah melewati 0,60.

Tabel 3. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
Pimpinan selalu bersikap adil kepada semua bawahan tanpa membedakan satu dengan yang lainnya	.473	0,150	Valid
Pimpinan biasa membina hubungan baik dan kerja sama dengan rekan sekerja.	.392		
Pimpinan mampu menyelesaikan tugas yang dikerjakan sesuai tepat waktu	.526		
Pimpinan selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah terlambat dalam hal kedatangan	.332		
Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam pemecahan suatu masalah	.461		
Pimpinan selalu mempertimbangkan atas saran-saran karyawan	.164		
Pimpinan menuntut anak buah untuk memprioritaskan pelaksanaan tugas yang utama daripada urusan lainnya	.193		
Pimpinan akan melakukan teguran ataupun peringatan apabila pekerjaan bawahan tidak tepat waktu	.436		
Pimpinan selalu membimbing dan mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas	.151		
Pimpinan bisa membagi tugas dengan adil dengan bawahan jika tugas tersebut dikerjakan secara berkelompok maupun secara individu	.193		
Lingkungan Kerja (X2)			
Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan.	.320	0,150	Valid
Temperatur suhu udara di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan.	.479		
Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan.	.239		
Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	.264		
Warna ruangan saya sudah sesuai dengan ketentuan.	.469		
Pimpinan saya dan semua rekan saya selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	.525		
Suasana dalam organisasi ini sangat ramah dan orang-orang mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial informal	.534		
Komunikasi antar pegawai dalam pekerjaan terjalin baik.	.390		
Di tempat saya bekerja terdapat satuan kewanatan (SATPAM) yang selalu siap siaga.	.581		

Di tempat saya bekerja terdapat alat keselamatan seperti alat pemadam kebakaran (APAR), kabel-kabel yang digunakan dirapihkan supaya tidak menggulung.	.619		
Motivasi Kerja (X3)			
Saya mendapatkan kebutuhan dari fasilitas yang diberikan kantor ketika saya sedang bekerja.	.599	0,150	Valid
Situasi kerja antar sesama pegawai terjalin dengan baik.	.405		
Selalu berusaha untuk meraih prestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan.	.551		
Untuk meningkatkan prestasi agar lebih dihargai, saya menambah dan mencari wawasan demi lancarnya pekerjaan.	.308		
Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan apabila prestasi kerja meningkat.	.519		
Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan tugas yang baik.	.504		
Perusahaan memberikan pelatihan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja karyawan.	.427		
Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing.	.179		
Pengakuan orang lain terhadap keberhasilan saya memotivasi dalam bekerja	.487		
Pengakuan orang lain membantu keseriusan saya dalam bekerja.	.519		
Kepuasan Kerja (Y)			
Upah yang diterima karyawan setiap bulannya mencukupi kebutuhan sehari-hari.	.269	0,150	Valid
Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan	.307		
Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	.428		
Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki	.421		
Hubungan yang baik dengan rekan kerja menciptakan kinerja yang baik	.419		
Sikap kooperatif dengan rekan kerja sangat dibutuhkan.	.393		
Perlu adanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan.	.411		
Pemimpin ikut bertanggung jawab jika bawahan melakukan kesalahan.	.456		
Perusahaan memberikan promosi jabatan karyawan sesuai tingkat pendidikan, senioritas dan prestasi kerja	.436		
Lingkungan kerja saya dan mendukung saya dalam hal segala pekerjaan saya	.444		

Sumber: SPSS Versi 25

Hal ini memperlihatkan adanya nilai dari r hitung pada setiap pernyataan dari semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,150.

Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		173
	Mean	.0000000

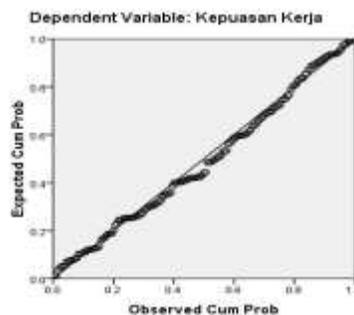
Normal Parameters ^a	Std. Deviation	3.84225392
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, tingkat signifikansi residual yang biasanya didistribusikan normal adalah jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa signifikansi residual adalah 0,411, yang lebih dari 0.05 Dapat disimpulkan bahwa residual didistribusikan secara normal.

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: SPSS Versi 25

Dari gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas menyebar mendekati atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik pada histogramnya, maka dilihat dan disimpulkan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.817	1.148
	X2	.997	1.003
	X3	.874	1.144

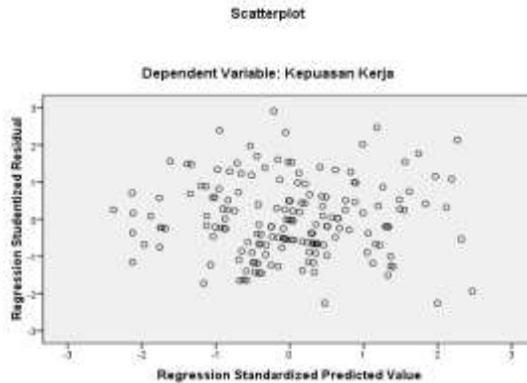
a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga data penelitian baik digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.392	4.269		5.948	.000
	X1	.242	.087	.225	2.783	.006
	X2	.172	.061	.199	2.832	.005
	X3	.308	.079	.304	3.887	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 25,392 + 0,242X_1 + 0,172X_2 + 0,308X_3 + e$$

Disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi 0,242 untuk variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa ada perubahan kenaikan atau penyusutan pada 1 titik persentase dalam variabel ini akan menghasilkan perubahan 0,242.
2. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,172, menunjukkan bahwa ada perubahan kenaikan atau penyusutan pada 1 titik persentase dalam variabel ini akan menghasilkan perubahan 0,172.
3. Dan terakhir untuk variabel Motivasi Kerja (X3), koefisien regresinya yaitu 0,308, menunjukkan bahwa ada perubahan kenaikan atau penyusutan pada 1 titik persentase dalam variabel ini akan menghasilkan perubahan 0,308.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.625	3.876

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS Versi 25

Menurut tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,680 = 68%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh utama Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sekitar 68%, sementara (100% - 68% = 32%) yang tersisa 32% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.392	4.269		5.948	.000
	X1	.242	.087	.225	2.783	.006
	X2	.172	.061	.199	2.832	.005
	X3	.308	.079	.304	3.887	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
 Menggunakan hasil uji T, skor Kepemimpinan adalah 2.7831 > T tabel 1.974, dan tingkat signifikansi adalah 0.006 < dari 0.05. Untuk alasan ini, H0 ditolak sementara Ha diterima, menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
 Menggunakan hasil uji T, skor Lingkungan Kerja adalah 2.832 > T tabel 1.974, dan tingkat signifikansi adalah 0.005 < dari 0.05. Untuk alasan ini, H0 ditolak sementara Ha diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.
3. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
 Menggunakan hasil uji T, skor Motivasi Kerja adalah 3.8871 > T tabel 1.974, dan tingkat signifikansi adalah 0.000 < dari 0.05. Untuk alasan ini, H0 ditolak sementara Ha diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.108	3	93.369	6.214	.000 ^a
	Residual	2539.221	169	15.025		
	Total	2819.329	172			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa nilai F hitung adalah sekitar 6.214 dengan tingkat signifikansi sekitar 0.000. Oleh karena itu dapat dinyatakan sebagai berikut: F hitung 6.214 > F tabel 2,66 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Menurut hasil uji F, semua variabel yang terdiri dari kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), memiliki dampak positif signifikan pada Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja dikarenakan adanya hasil perhitungan dari tingkat signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,783 > t$ tabel $1,974$ yang artinya adalah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai PT Thunderbolt International Logistic.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan adanya hasil perhitungan dari tingkat signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,832 > t$ tabel $1,974$ yang artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan adanya hasil perhitungan dari tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,887 > t$ tabel $1,974$ yang artinya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja dikarenakan hasil F hitung yaitu $6,214 > F$ tabel $2,66$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

IV. KESIMPULAN

Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai $0,680$ atau 68% . Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai T hitung sebesar $2,783 > t$ tabel $1,974$ dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai $0,680$ atau 68% . hasil nilai hitung sebesar $2,832 > t$ tabel $1,974$ dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai $0,680$ atau 68% . hasil nilai t hitung sebesar $3,887 > t$ tabel $1,974$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersamaan terhadap kepuasan Kerja (Y)

Koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai $0,680$ atau 68% . Tabel 4.63 *Model Summary*, nilai *R Square* adalah $0,680$ atau 68% . Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 68% terhadap Kepuasan Kerja Dari Tabel 4.65 *ANOVA*, nilai F hitung adalah $6,214 > F$ tabel $2,66$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Hasil uji F (uji simultan) mengindikasikan bahwa semua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), secara simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PT Thunderbolt International Logistic.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Prayoga dan Sonny Santosa. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <https://jurnal.ubd.ac.id>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Any Noor. (2013). *Management Event*. Bandung : Alfabeta.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono dan Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rinintha Parameswari dan Sugih Hartono. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <https://jurnal.ubd.ac.id>.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Samsul Arifin. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, Vol. 1 No. 1.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sugiyono, Mitha Erlisya Puspandhani. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group