

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Koka Mahakam di Kota Balikpapan

Nadia¹, Tutik Yuliani², Marlinda Waty³

^{1,2,3}Universitas Balikpapan, Indonesia

E-mail: nadnadia4602@gmail.com¹, tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id², marlinda@uniba-bpn.ac.id³

Article History:

Received: 02 April 2026

Revised: 26 April 2026

Accepted: 09 Mei 2026

Keywords: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia.

Abstract: Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, retensi tenaga kerja, dan keberlanjutan bisnis jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Koka Mahakam di Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan empat puluh tujuh karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik saturated sampling atau sensus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, model struktural menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan proporsi yang substansial terhadap variasi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi kerja, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi.

PENDAHULUAN

Pengadaan barang dan jasa di perusahaan berperan penting dalam menjamin tersedianya input produksi secara tepat waktu dan berkualitas, yang berdampak pada kelancaran operasional dan efisiensi biaya perusahaan (Anzalna Nur Izatunisa & Nuri Aslami, 2023). Selain itu, strategi pengadaan seperti *strategic sourcing* dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif melalui hubungan pemasok dan negosiasi harga yang efektif (Joice, 2024). Menurut Fatah *et al.*, (2024) Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi serta penting bagi kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Jaman

globalisasi sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk terus maju dan berkembang. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Paparang *et al.*, (2021) Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam konteks dunia kerja. Rahayu & Aprianti (2020) Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, insensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan bersama (Nuruzzaman *et al.*, 2021).

Dalam Pandangan Firman & Dirwan (2024) motivasi berfungsi sebagai kekuatan dari dalam yang terdiri atas hasrat, antusiasme, dan dorongan untuk melakukan suatu tindakan, jika suatu perusahaan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang telah direncanakan, maka motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan cenderung lebih siap dan berkomitmen untuk mengerahkan seluruh energi dan pemikirannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian Rahayu & Dahlia (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila karyawan diberikan motivasi, mereka akan terdorong untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme. Namun, penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sa'adah *et al.*, 2021).

Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam suatu perusahaan karena dipandang sebagai faktor penentu dalam menentukan keberhasilan manajemen dalam merumuskan visi yang jelas serta mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dan bekerja dengan lebih terarah (Hulu *et al.*, 2021). Dapat dikatakan berhasil atau tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi ditentukan dari kualitas seorang pemimpinnya (Lazuardi & Harahap, 2024). Pratama & Siddiq, (2024) Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kepemimpinan jenis ini ditandai dengan kombinasi antara orientasi yang tinggi terhadap tugas dan sikap yang penuh toleransi serta perhatian terhadap orang lain (Alfarabi *et al.*, 2024).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumady *et al.* (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penemuan tersebut melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan membuat mereka merasa memiliki peran penting dan kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentousa *et al.* (2023) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasakan adanya dukungan dari pimpinan, sementara mereka berharap memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan serta masukan yang konstruktif dalam pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sumanti & Firmansyah, 2021). Lingkungan kerja mencakup berbagai hal di sekitar karyawan, baik

itu aspek fisik maupun non fisik merupakan aspek penting yang dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan mendukung mampu memberikan dorongan serta bantuan bagi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja non fisik tidak memadai hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

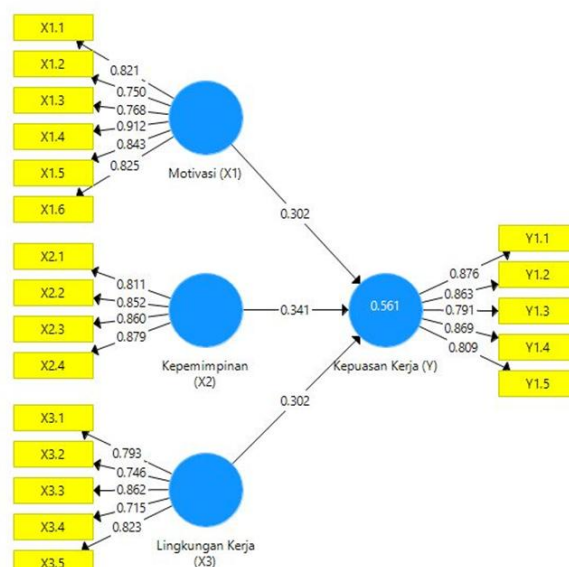
Suasana kantor yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap perilaku setiap individu. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat motivasi, produktivitas, dan pencapaian kepuasan karyawan (Fitrah & Prasetyo, 2022). Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Pradana (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan oleh berbagai faktor, seperti variabilitas individu dalam menilai lingkungan kerja, di mana karyawan mungkin memiliki persepsi yang berbeda mengenai kondisi dan suasana kerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan metode penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang tersusun secara sistematis dan terstruktur dalam pelaksanaannya. Analisis data dalam pandangan (Ariani *et al.*, 2023). Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini, penulis menganalisis model regresi berganda dengan metode *PLS (Partial Least Square)* yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan *software Smart-PLS3* dalam model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari model konstruk yang diteliti sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Pengujian validitas dilakukan dengan dua pendekatan yaitu validitas konvergen (*Convergent validity*) dan Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*).



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai loading factor dan *average variance extrsted* (AVE), sedangkan validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Adapun uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur indikator yang digunakan dalam Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *compositereability* dan *Cronbach's alpha*.

Validitas Konvergen

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Indikator	Motivasi (X1)	Kepkemimpinan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.821			
X1.2	0.750			
X1.3	0.768			
X1.4	0.912			
X1.5	0.843			
X1.6	0.825			
X2.1		0.811		
X2.2		0.852		
X2.3		0.860		
X2.4		0.879		
X3.1			0.793	
X3.2			0.746	
X3.3			0.862	
X3.4			0.715	
X3.5			0.823	
Y1.1				0.876
Y1.2				0.863
Y1.3				0.791
Y1.4				0.869
Y1.5				0.809

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi(X1), Kepemimpinan(X2), Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Maka seluruh indikator dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Selain *loading factor*, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average variance Extracted* (AVE). Kriteria nilai AVE adalah >0,50.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel berada diatas 0,50. Yang menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Maka seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliability Composite	Average Variance Extracted(AVE)
Motivasi X1	0.903	0.920	0.925	0.675
Kepemimpinan X2	0.873	0.878	0.913	0.724
Lingkungan Kerja X3	0.849	0.868	0.892	0.623
Kepuasan Kerja Y	0.898	0.907	0.924	0.709

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Validitas Diskriminan (*Diskriminant Validity*)Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Motivasi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Lingkungan Kerja(X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.821	0.276	0.288	0.501
X1.2	0.750	0.321	0.277	0.378
X1.3	0.768	0.169	0.397	0.377
X1.4	0.912	0.430	0.458	0.581
X1.5	0.843	0.234	0.348	0.418
X1.6	0.825	0.430	0.419	0.498
X2.1	0.307	0.811	0.257	0.441
X2.2	0.368	0.852	0.391	0.538
X2.3	0.376	0.860	0.635	0.533
X2.4	0.269	0.879	0.363	0.540
X3.1	0.326	0.412	0.793	0.441
X3.2	0.315	0.301	0.746	0.485
X3.3	0.485	0.470	0.862	0.586
X3.4	0.289	0.377	0.715	0.329
X3.5	0.314	0.373	0.823	0.488
Y1.1	0.511	0.522	0.464	0.876
Y1.2	0.545	0.506	0.655	0.863
Y1.3	0.370	0.393	0.345	0.791
Y1.4	0.357	0.646	0.510	0.869
Y1.5	0.583	0.462	0.514	0.809

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 3, dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu membedakan variabelnya dengan variabel lain secara baik. Maka seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Metode lain untuk *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk lainnya dalam model.

Tabel 4. Nilai Validitas Diskriminan *Fornel Larcker Criterion*

Variabel	Motivasi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1)	0.851			
Kepemimpinan (X2)	0.606	0.842		
Lingkungan Kerja (X3)	0.491	0.604	0.790	
Kepuasan Kerja (Y)	0.388	0.569	0.447	0.822

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4, diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant Validy* yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reabilitas konstruk. *Composite reliability* pada blok indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi melalui dua ukuran, yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

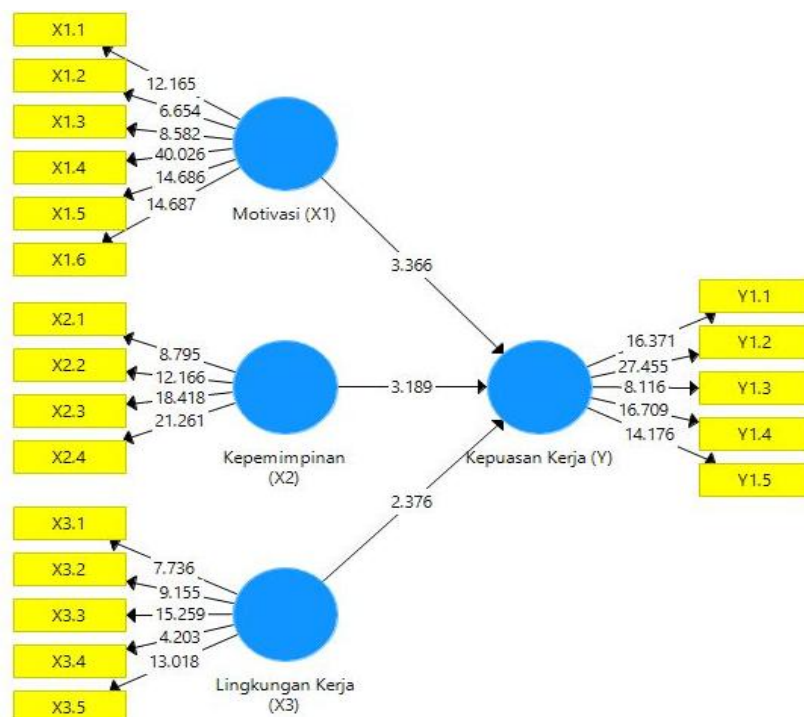
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>ReliabilityComposite</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi (X1)	0.903	0.920	0.925	0.675
Kepemimpinan (X2)	0.873	0.878	0.913	0.724
Lingkungan Kerja (X3)	0.849	0.868	0.892	0.623
Kepuasan Kerja (Y)	0.898	0.907	0.924	0.709

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil dari tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* >0,60. Maka variabel Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Model Pengukuran Struktural (*Inner model*)



Gambar 2. Inner Model

R-Square (R^2)**Tabel 6. Nilai *R-Square***

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.561	0.530

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 6, di atas dapat dilihat variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.561. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi 56.1% kepuasan kerja di antaranya adalah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja adalah cukup baik.

Effect Size (F^2)**Tabel 7. Hasil *Effect Size* (F^2)**

Variabel Motivasi (X1) 0.158	Kepemimpinan (X2) 0.191	Lingkungan Kerja(X3) 0.141	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1) 0.158			
Kepemimpinan (X2) 0.191			
Lingkungan Kerja(X3) 0.141			
Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7, di atas menunjukkan hasil pengujian nilai *F-Square* variabel motivasi sebesar 0.158 yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja, variabel kepemimpinan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.191 yang berarti variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.141 yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang medium juga pada kepuasan kerja.

Model Fit**Tabel 8. Hasil Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.095	0.095
d_ ULS	1.904	1.904
D_ G	1.294	1.294
Chi-Square	288.195	288.195
NFI	0.641	0.641

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0.095 yang berarti model ini memiliki tingkat kecocokan yang cukup *acceptable fit* karena masih berada pada kriteria dengan nilai di bawah 0.10 dan nilai NFI menunjukkan sebesar 0.641 yang berarti nilai tersebut masih di bawah kriteria nilai NFI >0.90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap marginal.

Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootscrapping*)

Tabel 9. Nilai Pengujian Patch Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Motivasi X1	0.302	0.313	0.090	3.366	0.001
Kepemimpinan X2	0.3041	0.344	0.107	3.189	0.002
Lingkungan Kerja X3	0.302	0.290	0.127	2.376	0.018

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan hasil hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.302 dengan nilai t-statistic sebesar 3.366 serta *p-value* sebesar 0.001. Karena nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.341 dengan nilai t-statistic sebesar 3.189 serta *p-value* sebesar 0,002. Karena nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0.302 dengan nilai t-statistic sebesar 2.376 serta *p-value* sebesar 0.018. Karena nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,302 Dengan nilai *t-statistic* 3.366 dan *p-value* 0.001 Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Apriaanti, 2024) determinasi menunjukkan bahwa penilaian motivasi di pengaruhi oleh Kepuasan kerja karyawan sebesar 72.0% sedangkan sisanya sebesar 28.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini, sedangkan nilai uji t sebesar 9.341 dan nilai Sig. 0.000 selanjutnya akan dibandingkan dengan ketentuan bila Sig < 0.05 maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan variabe Y dan bila sig. > 0.05 maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh. Nilai Sig dari output SPSS sebesar 0.000 ternyata lebih kecil dari 0.05 (Sig. 0.00 < 0.05) maka dinyatakan terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0.341 Dengan nilai *t-statistic* 3.189 dan *p-value* 0.002 Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi Tingkat kepemimpinan karyawan, maka semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan.dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis

maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrik dkk., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka yang ditunjukkan dari *p-value* sebesar 0.000 artinya <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.302 Dengan nilai *t-statistic* 2.376 dan *p-value* 0.018 Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin bagus lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrik dkk., 2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. dengan nilai *p-value* sebesar 0.009 artinya <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji penelitian mengenai motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Koka Mahakam Di Kota Balikpapan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Koka Mahakam di Kota Balikpapan.
2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Koka Mahakam di Kota Balikpapan.
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Koka Mahakam di Kota Balikpapan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Andi, I., Aminah, A., & Claudya, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Ariani, M., Hadiyanto, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Augustini, A. K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2, 147–156.
- Budi, S. A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intention

- to stay (Studi kasus pengemudi Gojek di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 6(3), 1407–1422.
- Candra, D. M. (2024). Teori dan gaya kepemimpinan dalam membentuk karakter dan SDM yang unggul. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam. *JESYA*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Prenada Media.
- Edy Sutrisno. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Elisha, M., P., A., Karo-Karo, R., & Widjaja, D. (2023). Motivasi kerja merupakan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan dari variabel budaya organisasi pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Toba. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(9), 1157–1166. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i9.4086>
- Fatah, M. R. A., & Mudji, K. (2024). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Media Akademik*, 2(11), 1–13.
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Fitrah, I. N., & Wisnu, B. P. (2022). Pengaruh work-life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada PT XYZ Konstruksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1–18.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian efektivitas fungsi sumber daya manusia melalui audit manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi*, 4, 75–88.
- Imam Ghozali. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least square (PLS) dilengkapi software SmartPLS 3.2.9, XLSTAT, WarpPLS, PLSGraph, VPLS, dan PLS GUI*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2.
- Nida, K., Pratama, I., & Wibowo, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada PT Amoroja Putra Pewaris. *Jurnal Manajemen Konstruksi*, 6(1), 55–70.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul, B. L., & Mia, A. R. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Oktavianti, O., & Mustika, S. L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur di Semarang. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1–18.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumady, A., Ansar, A., Kurniawaty, K., & Yasin, N. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Khazanah Journal*, 1(3), 101–110.

- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65.
- Wijaya, D. R., & Wardhana, A. K. (2023). Sistem pendukung keputusan berbasis machine learning untuk klasifikasi data akademik. *Riau Journal of Computer Science*, 2(1), 13–22.