

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sales di MyRepublic Cabang  
Tebet Jakarta Selatan

<sup>1</sup>Ayu Ulfatuzzahra, <sup>2</sup>Farida, <sup>3</sup>Maya Syafriana Effendi, <sup>4</sup>Lestari  
Ambarani

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: <sup>1</sup>[Ayu.2114290026@upi-yai.ac.id](mailto:Ayu.2114290026@upi-yai.ac.id), <sup>2</sup>[Farida@upi-yai.ac.id](mailto:Farida@upi-yai.ac.id), <sup>3</sup>[maya.effendi@upi-yai.ac.id](mailto:maya.effendi@upi-yai.ac.id), <sup>4</sup>[lestari.ambarani@upi-yai.ac.id](mailto:lestari.ambarani@upi-yai.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sales MyRepublic. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi sebanyak 74 karyawan sales, dengan 20 karyawan sales untuk pra-survey dan 54 karyawan sales lainnya untuk survey. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, masing-masing dengan p value sebesar  $0,104 > 0,05$  dan untuk nilai statistik sebesar  $1,257 < 1,96$  untuk Disiplin Kerja, serta p value sebesar  $0,495 > 0,05$  dan untuk nilai statistik sebesar  $0,012 < 1,96$ . Sementara itu, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, memiliki nilai pada p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan untuk nilai t-statistik sebesar  $7,002 > 1,96$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction of MyRepublic Sales Employees. The method used is a quantitative approach with descriptive techniques, and data were collected through questionnaires distributed to the entire population of 74 sales employees, with 20 sales employees for the pre-survey and 54 other sales employees for the survey. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS software version 3. The results showed that Work Discipline and Work Motivation did not have a significant effect on Job Satisfaction, each with a  $p$  value of  $0.104 > 0.05$  and for a statistical value of  $1.257 < 1.96$  for Work Discipline, as well as a  $p$  value of  $0.495 > 0.05$  and for a statistical value of  $0.012 < 1.96$ . Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a  $p$ -value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$ -statistic of  $7.002 > 1.96$ . Thus, it can be concluded that the work environment is an important factor influencing the level of employee job satisfaction.*

**Keyword :** *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan oleh karena itu setiap Perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan sudah seharusnya perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menghasilkan kepuasan karyawan yang optimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu asset utama bagi perusahaan yang

mampu mempengaruhi prestasi atau pencapaian perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Wuysang & Tawas, 2016).

MyRepublic yang beroperasi di industri telekomunikasi yang sangat kompetitif, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja di perusahaan MyRepublic Cabang Tebet, Jakarta Selatan. Dengan memahami hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang

berharga bagi manajemen dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen

Menurut Handoko (1998) adalah proses yang dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, hingga mengawas jalannya usaha pada anggota organisasi dan sumber daya yang digunakan dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut George R Terry dalam aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. Menurut Ricky W Griffin (2004), manajemen adalah serangkaian tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, dan pemantauan untuk mencapai goals atau sasaran secara efisien dan efektif.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa manajemen merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ni Kadek & John (2019) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan kompetensi dan kemampuan yang baik. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan memicu, meningkatkan, memotivasi, serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat

tercapai dengan optimal. Menurut Gary Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia Adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemeliharaan yang mencakup pemanfaatan kompetensi, peningkatan motivasi dan kinerja, serta pengelolaan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, hingga pemeliharaan, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

### Disiplin Kerja

Menurut Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Menurut Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa disiplin kerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang berfokus

pada pengelolaan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Menurut Hamzah B.Uno (2018) mengatakan bahwa Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri yang membangkitkan gairah, mengarahkan, serta memelihara perilaku kerja, yang perlu dibangun dengan kepribadian dan prinsip yang tepat agar memberi manfaat bagi individu maupun organisasi, serta menjadi proses penggerak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Budiarti (2020) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Saputra (2021) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam

perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herlinda et.al, (2021) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi, baik fisik, sosial, maupun psikologis di sekitar karyawan yang memengaruhi aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman, mendukung kinerja, serta membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2020) Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau Perusahaan. Menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Menurut Handoko (Edy Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari teori diatas dapat disintesisakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mencerminkan perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaannya, yang tampak dari sikap, loyalitas, serta

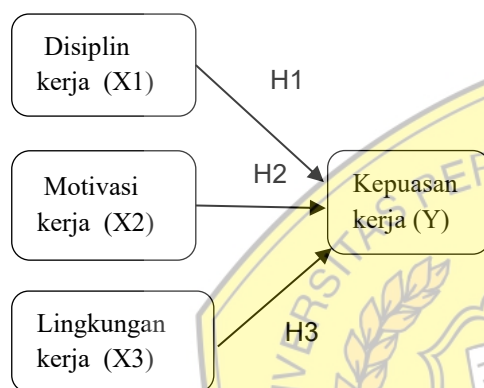


pandangan mereka terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan moral, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) menguraikan bagaimana variabel penelitian saling terkait dan bagaimana teori yang digunakan akan membantu menjelaskan fenomena yang diteliti.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Sugiyono (2017) Diolah Penulis (2025)

### Hipotesis

Pada penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 = Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- H2 = Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- H3 = Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

## 3. METODOLOGI

### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian yang digunakan Adalah asosiatif kausal selalu diawali dengan kata pengaruh atau faktor determinan

### Populasi dan Sampel

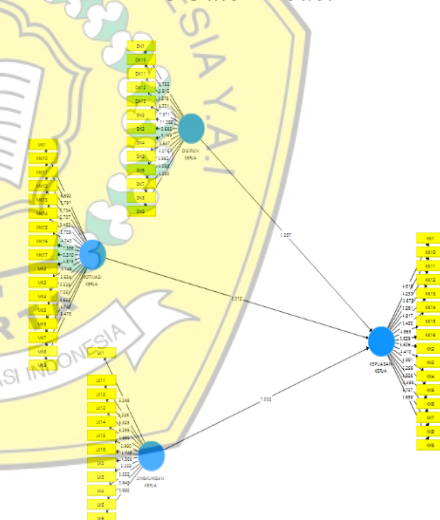
Populasi yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales di MyRepublic Cabang Tebet Jakarta Selatan berjumlah 74 orang. Dengan karyawan sales 20 orang untuk pra survey dan 54 karyawan sales untuk sampel survey. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Outer Model

#### 1) Uji Convergent Validity

Gambar 8 Outer Model



Sumber: Output SmartPLS 3 diolah penulis

Suatu indikator dianggap valid dan memenuhi syarat convergent validity jika memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS yang ditampilkan pada Gambar 1, terlihat bahwa nilai outer model yang merupakan korelasi antara konstruk dan variabel lebih dari 0,7. Oleh karena itu, hasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dengan jumlah 63 indikator dengan 4 variabel.

Tabel 8. AVE

|    | Average Variance<br>Extracted (AVE) |
|----|-------------------------------------|
| DK | 0.653                               |
| MK | 0.596                               |
| LK | 0.587                               |
| KK | 0.589                               |

Sumber : SmartPLS 3 (Diolah penulis)

AVE digunakan untuk menilai validitas konvergen dari setiap variabel, di mana nilai yang dianggap memenuhi syarat adalah di atas 0,50.

## 2) Uji Discriminant Validity

Tabel 9 *Cross Loadings*

|      | DISIPLINKERJA | KEPUASANKERJA | LINGKUNGANKERJA | MOTIVASIKERJA |
|------|---------------|---------------|-----------------|---------------|
| DK1  | 0.325         | 0.231         | 0.188           | 0.475         |
| DK10 | 0.795         | 0.469         | 0.313           | 0.626         |
| DK11 | 0.339         | 0.385         | 0.264           | 0.737         |
| DK12 | 0.316         | 0.426         | 0.273           | 0.666         |
| DK13 | 0.352         | 0.31          | 0.249           | 0.713         |
| DK2  | 0.321         | 0.442         | 0.269           | 0.69          |
| DK3  | 0.81          | 0.241         | 0.226           | 0.442         |
| DK4  | 0.348         | 0.249         | 0.197           | 0.706         |
| DK5  | 0.74          | 0.251         | 0.238           | 0.648         |
| DK6  | 0.769         | 0.22          | 0.195           | 0.673         |
| DK7  | 0.326         | 0.391         | 0.247           | 0.702         |
| DK8  | 0.791         | 0.221         | 0.194           | 0.682         |
| DK9  | 0.753         | 0.233         | 0.196           | 0.641         |
| KK1  | 0.4           | 0.757         | 0.588           | 0.397         |
| KK10 | 0.279         | 0.778         | 0.673           | 0.191         |
| KK11 | 0.202         | 0.769         | 0.688           | 0.209         |
| KK12 | 0.311         | 0.752         | 0.671           | 0.385         |
| KK13 | 0.244         | 0.772         | 0.692           | 0.201         |
| KK14 | 0.244         | 0.75          | 0.57            | 0.28          |
| KK15 | 0.291         | 0.78          | 0.808           | 0.294         |
| KK16 | 0.382         | 0.811         | 0.69            | 0.414         |
| KK2  | 0.432         | 0.758         | 0.645           | 0.375         |
| KK3  | 0.378         | 0.766         | 0.668           | 0.435         |
| KK4  | 0.431         | 0.759         | 0.633           | 0.442         |
| KK5  | 0.422         | 0.746         | 0.554           | 0.405         |
| KK6  | 0.161         | 0.762         | 0.675           | 0.189         |
| KK7  | 0.349         | 0.772         | 0.647           | 0.315         |
| KK8  | 0.385         | 0.781         | 0.651           | 0.297         |
| KK9  | 0.227         | 0.754         | 0.594           | 0.289         |
| LK1  | 0.174         | 0.666         | 0.776           | 0.206         |
| LK11 | 0.353         | 0.714         | 0.772           | 0.35          |
| LK12 | 0.214         | 0.704         | 0.771           | 0.212         |
| LK13 | 0.274         | 0.69          | 0.762           | 0.286         |
| LK14 | 0.185         | 0.602         | 0.757           | 0.246         |
| LK15 | 0.153         | 0.618         | 0.748           | 0.21          |
| LK16 | 0.404         | 0.696         | 0.772           | 0.408         |
| LK2  | 0.093         | 0.549         | 0.758           | 0.144         |
| LK3  | 0.261         | 0.654         | 0.785           | 0.227         |
| LK4  | 0.262         | 0.632         | 0.763           | 0.226         |
| LK5  | 0.24          | 0.686         | 0.753           | 0.271         |
| LK6  | 0.103         | 0.618         | 0.776           | 0.159         |
| MK1  | 0.644         | 0.493         | 0.383           | 0.793         |
| MK10 | 0.591         | 0.361         | 0.274           | 0.795         |
| MK11 | 0.632         | 0.381         | 0.198           | 0.779         |
| MK12 | 0.761         | 0.285         | 0.292           | 0.759         |
| MK13 | 0.55          | 0.421         | 0.309           | 0.787         |
| MK14 | 0.591         | 0.294         | 0.215           | 0.773         |
| MK15 | 0.611         | 0.21          | 0.142           | 0.745         |
| MK16 | 0.687         | 0.281         | 0.182           | 0.782         |
| MK17 | 0.652         | 0.126         | 0.134           | 0.758         |
| MK2  | 0.797         | 0.212         | 0.184           | 0.773         |
| MK3  | 0.724         | 0.246         | 0.25            | 0.771         |
| MK4  | 0.615         | 0.305         | 0.347           | 0.771         |
| MK5  | 0.672         | 0.198         | 0.192           | 0.744         |
| MK6  | 0.693         | 0.312         | 0.266           | 0.753         |
| MK7  | 0.672         | 0.277         | 0.277           | 0.766         |
| MK8  | 0.613         | 0.269         | 0.219           | 0.783         |
| MK9  | 0.633         | 0.378         | 0.297           | 0.787         |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

Berdasarkan tabel 9 diatas untuk menguj Discriminant Validity dengan melihat nilai Cross Loading dalam setiap variabel harus >0.7. Maka dari itu bisa ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

Nilai dari semua variabel memiliki korelasi yang tinggi antara variabel laten dengan indikatornya dan memilih korelasi yang rendah terhadap variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat dilihat bahwa setiap Indikator nilai loadingnya terdapat konstruk sudah lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator memiliki Discriminant Validity yang tinggi dan valid.

Tabel 10 *HTMT*

|                     | Disiplin<br>Kerja | Kepuasan<br>Kerja | Lingkungan<br>Kerja | Motivasi<br>Kerja |
|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| Disiplin<br>Kerja   | 0.808             |                   |                     |                   |
| Kepuasan<br>Kerja   | 0.419             | 0.767             |                     |                   |
| Lingkungan<br>Kerja | 0.302             | 0.856             | 0.766               |                   |
| Motivasi<br>Kerja   | 0.836             | 0.416             | 0.336               | 0.772             |

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah Penulis

Berdasarkan tabel 10 diatas terlihat bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Artinya, syarat syarat untuk penilaian discriminant validity telah terpenuhi dengan baik.

## 3) Uji Construct Reliability

Tabel 8 Construct Realibility and Validity

|                  | Cronbach's Alpha | rho A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| DISIPLIN KERJA   | 0.956            | 0.973 | 0.961                 | 0.653                            |
| KEPUASAN KERJA   | 0.953            | 0.955 | 0.958                 | 0.589                            |
| LINGKUNGAN KERJA | 0.936            | 0.937 | 0.945                 | 0.587                            |
| MOTIVASI KERJA   | 0.958            | 0.969 | 0.962                 | 0.596                            |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya dan Composite Reliability nya masing-masing lebih besar dari 0,70. Dari table 10 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability nya untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,953, untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, maka pengujian ini dapat disimpulkan reliabel.

## b. Uji Inner Model

### 1) R-Square

Tabel 5 R-square

|                | R Square | R Square Adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.761    | 0.746             |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

Tabel R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0,761 dan termasuk kategori besar. Artinya, variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 76.1%, sedangkan sisanya 23.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### 2) F-square

Tabel 6 F-square

|                  | Kepuasan Kerja |
|------------------|----------------|
| Disiplin Kerja   | 0.040          |
| Motivasi Kerja   | 0.000          |
| Lingkungan Kerja | 2.384          |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja sedangkan pada variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh kecil terhadap Kepuasan Kerja.

## 3) Collinearity Statistics (VIF)

Tabel 7 VIF

|                  | Kepuasan Kerja |
|------------------|----------------|
| Disiplin Kerja   | 3.334          |
| Motivasi Kerja   | 1.129          |
| Lingkungan Kerja | 3.414          |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 5 pada seluruh variabel yang berarti menandakan tidak adanya masalah terhadap multikolinearitas sesama variabel.

## 4) Uji Hipotesis

Tabel 8 Nilai Path Coefficients

|          | Original | Sample | Standard  |              |          |
|----------|----------|--------|-----------|--------------|----------|
|          | Sample   | Mean   | Deviation | T Statistics |          |
|          | (O)      | (M)    | (STDEV)   | ( O/STDEV )  | P Values |
| DK -> KK | 0.178    | 0.208  | 0.142     | 1.257        | 0.104    |
| MK ->    |          |        |           |              |          |
| KK       | -0,002   | 0.034  | 0.151     | 0.012        | 0.495    |
| LK -> KK | 0,803    | 0.773  | 0.115     | 7.002        | 0.000    |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

- 1) Disiplin Kerja (DK) terhadap Kepuasan Kerja (KK)  
Besarnya koefisien parameter untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar

0,178 yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada tabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan signifikan karena  $p\text{-values} = 0,104 > 0,05$  dan untuk Nilai  $t\text{-statistik}$  berpengaruh sebesar  $1,257 < 1,96$ . Oleh karena itu Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.

- 2) Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kepuasan Kerja (KK) Besarnya koefisien parameter untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,002 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan signifikan karena  $p\text{-values} = 0,495 > 0,05$  dan untuk Nilai  $t\text{-statistik}$  berpengaruh sebesar  $0,012 < 1,96$ . Oleh karena itu Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kepuasan Kerja (KK) Besarnya koefisien parameter untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,803 yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada tabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan signifikan karena  $p\text{-values} = 0,000 < 0,05$  dan untuk Nilai  $t\text{-statistik}$  berpengaruh sebesar  $7,002 > 1,96$ . Oleh karena itu Hipotesis diterima dan membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

memiliki pengaruh Signifikan atau Positif.

### 5) Relevansi Prediksi (*Q Square*)

Tabel 9 Analisis *Blindfolding-Construct Redundancy*

|                  | SSO     | SSE     | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|------------------|---------|---------|--------------------|
| Kepuasan Kerja   | 864.000 | 512.029 | 0.407              |
| Disiplin Kerja   | 702.000 | 702.000 |                    |
| Motivasi Kerja   | 918.000 | 918.000 |                    |
| Lingkungan Kerja | 648.000 | 648.000 |                    |

Sumber: Output SmartPLS 3 Diolah Penulis.

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $Q\text{ Square}$  pada variabel Kepuasan Kerja melebihi 0,05. Nilai  $Q\text{ Square}$  untuk relevansi prediksi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,407, yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel eksogen seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sudah tepat atau relevan digunakan sebagai prediktor untuk kinerja karyawan sebagai variabel endogen.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sales MyRepublic Cabang Tebet Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sales MyRepublic Cabang Tebet Jakarta Selatan. Hal ini didasarkan pada koefisien parameter untuk variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,178. Dengan memiliki nilai pada  $p\text{ value}$  sebesar  $0,104 > 0,05$  dan untuk nilai statistik sebesar  $1,257 < 1,96$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa



- Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.
- Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sales MyRepublic Cabang Tebet Jakarta Selatan. Hal ini didasarkan pada koefisien parameter untuk variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,002 Dengan memiliki nilai pada p value sebesar  $0,495 > 0,05$  dan untuk nilai statistik sebesar  $0,012 < 1,96$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.
  - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sales MyRepublic Cabang Tebet Jakarta Selatan. Hal ini didasarkan pada koefisien parameter untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,803. Dengan memiliki nilai pada p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan untuk nilai t-statistik sebesar  $7,002 > 1,96$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Hipotesis diterima dan membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Signifikan atau Positif.
- ## 6. DAFTAR PUSTAKA
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). *Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. International Journal of Business and Management*, 5(3), 70.
- Almaz Aulia Syafitri dan Rahmat Hidayat. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan PT. Indonesia TRC Industry*. 6(4).
- Anggraini, D. P. A. M. M. D. (2022). *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan riuang kota Padang*. 4(1), 1–16.
- Arifin, Z., & Lastianum, L. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg*.
- Bambang Somantri dan Anisya Salmah Aga. (2018). *Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap employee Performance Koperasi Simoan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) di Kota Sukabumi*. *Cakrawala – Repositori IMWI*, 4(1), 15–29.
- Budiarti, N. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-54.
- Cahyani, S., Sundari, D., & Dongoran, R. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 23-34.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*.
- Duha, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 74-75). Jakarta: Kencana.

- Erina Rulianti, Giri Nurpribadi. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Daelim Indonesia Jababeka 2. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6 (1), 849-858.
- Febrianti, N. R. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi, Universitas XYZ.
- Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>.
- Ferdinatus Taruh. (2020). *Motivasi kerja: Meniti suara hati menolak perilaku korupsi*. CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gita Sartika, Mohamad Razab Iryadana, Anggada Bayu Seta, Sri Mulyani. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Daya Santosa di Bandung. Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14 (2), 333-346.
- Gunawan, P. A., & Heryanda, K. K. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Yogyakarta: BPFE.
- Hendrayani, H. (2020). *Disiplin kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Herlinda, H., Nugroho, A., & Sari, R. (2021). *Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 123-134.
- Hermayanti, N., & Maro, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). *The effect of work motivation and work environment on employee performance mediated by job satisfaction (at PT ICI Paints Indonesia). Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 78-88.
- Kudratul Alam, I., & Wanialisa, M. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 172–180. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i2.1031>.
- Kurniawan, R. (2021). *Pengaruh Motivation dan Work Discipline terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi). CAKRAWALA – Repositori IMWI*, 4(1), 77– 90.