

# Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong

Imelda Oktafia Lena<sup>1)</sup> Agus Kusnawan<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>[imeldaoktafia309@gmail.com](mailto:imeldaoktafia309@gmail.com)

<sup>2)</sup>[agus.kusnawan@ubd.ac.id](mailto:agus.kusnawan@ubd.ac.id)

---

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022

---

Kata kunci:  
Lingkungan Kerja  
*Self Rewards*  
Disiplin Kerja  
Motivasi  
Kepuasan Kerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk cabang Serpong. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner. yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan data yang dilakukan dalam penelitian terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Lingkungan Kerja (X1), *Self Rewards* (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,31 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, *Self Rewards* (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,37 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah diterapkan sebesar 0,05, Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Motivasi (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,18 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

---

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling terpenting dalam suatu organisasi perusahaan merupakan merupakan sumber untuk mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai segala tuntutan pekerjaan (Chandra, 2019a; Ginny, 2019; Limajatini et al., 2019). Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu, dan berkompeten dalam arti pekerjaan yang nantinya dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan selanjutnya

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting, dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan (Chandra, 2019a; B Melatnebar et al., 2020).

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah *self rewards*. *Self rewards* ini dibuat untuk lebih meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan lebih meningkatkan loyalitas para karyawan (Benyamin Melatnebar, 2020; Parameswari et al., 2020; Winata et al., 2020)

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah penting pada pertumbuhan organisasi, digunakan untuk lebih memotivasi para karyawan agar dapat lebih mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan. Kedisiplinan pun terbentuk dalam diri karyawan masing-masing tanpa adanya paksaan, dan menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang (Angreni, 2020; Chandra, 2019b; Winata & Limajatini, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah motivasi. Memotivasi karyawan sangatlah penting pada sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi kepuasan karyawan akan terus meningkat, maka perlu adanya perhatian dari perusahaan tersebut untuk memberikan motivasi setiap karyawannya (Chandra, 2020; Winata & Limajatini, 2020).

Pengaruh lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja, motivasi sangat berkaitan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berjalannya kegiatan perusahaan. Maka perusahaan harus lebih meningkatkan faktor-faktor lingkungan kerja karyawan, *self rewards*, disiplin kerja, dan motivasi untuk mencapai kepuasan kerja setiap karyawan tersebut (Angreni et al., 2019; Chandra, 2019b; Limajatini et al., 2019).

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut Sinambela dalam (Moh. et al., 2017) (Limajatini et al., 2019; Sutisna, 2019; Trida et al., 2020), mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas”.

### Self Rewards

Menurut Henri Simamora dalam kutipan (Heni Septiani, 2018) (Komarudin et al., 2019; Natalia et al., 2020; Wi, 2020), mengatakan bahwa:

“*Rewards* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. *Rewards* juga dapat diartikan dengan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar karyawan menjadi lebih giat lagi bekerjanya dan bisa memperbaiki ataupun meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena organisasi memang menghargai kinerja mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan adanya pemberian reward ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja”.

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisna & Andy (2018) dalam (Purnomo & Putranto, 2020), (Limajatini et al., 2019; B Melatnebar et al., 2020; Purnama et al., 2019; Yoyo et al., 2019) mengatakan bahwa:

“Sifat serta tindakan didalam disiplin kerja dapat dinilai dengan sebuah keinginan, pengajuan diri, tindakan agar taat terhadap aturan yang ada. Yang berarti karyawan dapat disebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik hanya taat serta patuh kepada aturan yang kaku, dengan itu juga memiliki kemauan agar dapat beradaptasi dengan aturan perusahaan.”

### Motivasi

Menurut Handoko dalam (Sablik et al., 2012) (Purnama et al., 2019; Trida et al., 2020; Wibowo & Listen, 2019), mengatakan bahwa:

“Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, motivasi sangat berperan dalam pengembangan organisasi, karena merupakan proses peningkatan aktivitas manusia, memelihara kelangsungan aktivitas dan mengatur pola kegiatannya, bagi manajer, selalu akan mengamati motivasi setiap karyawan.”

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. (Angreni et al., 2019; Chandra, 2019a; Benyamin Melatnebar et al., 2020; Purnama et al., 2019; Trida et al., 2020; Wibowo & Listen, 2019) Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang dialami dilingkungan kerjanya. Kepuasan dalam karyawan merupakan kepuasan kerja yang di senangi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan mendapatkan pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, serta atmosfer area kerja yang baik.

Menurut (Lubis et al., 2018) (Angreni et al., 2019; Chandra, 2019a; Hidayat & Hartanto, 2019; Limajatini et al., 2019; Benyamin Melatnebar et al., 2020; Purnama et al., 2019; Trida et al., 2020; Wibowo & Listen, 2019) buku yang berjudul *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*, mendefinisikan bahwa:

“kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personel, perilaku pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi. Kepuasan terhadap pekerjaan mewarnai sikap individu untuk melakukan sejumlah tugas dan sangat erat kaitannya dengan penampilan kerja.”

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan sebuah data yang konkrit yang dimana data tersebut didapat dari penyebaran kuesioner dan diukur dengan angka yang didapat dan dianalisis kembali dengan sebuah prosedur statistik.

#### 1. Teknik analisis data

##### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam buku yang berjudul *metode penelitian kombinasi*, Menyatakan bahwa: “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.”

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback, dalam (Sugiyono, 2017) dalam buku yang berjudul *Metode Penelitian Kombinasi*, Menyatakan bahwa:

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda”.

#### 1. Uji asumsi Klasik

##### a. Uji normalitas

Menurut (Kusnawan et al., 2021), Menyatakan bahwa:

“Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, *Confounding* atau variabel berdistribusi normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual.”

##### b. Uji Multikolonieritas

Menurut(Duli, 2019) dalam buku yang berjudul *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Data dengan SPSS*, Mengatakan bahwa:

“Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

#### 2. Uji Model Statistik

##### a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah, dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus regresi linear berganda yaitu, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja  
a = Konstanta  
X1 = Lingkungan Kerja  
X2 = *Self Rewards*  
X3 = Disiplin Kerja  
X4 = Motivasi  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  = Koefisien Regresi

### b. Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Teknik ini bertujuan agar diketahui *feedback* dan rasio kekuatan antara kedua variabel berbentuk Rumus korelasi berganda ialah:

$$r = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

n = jumlah pernyataan  
 $\Sigma x$  = Total Skor Variabel X  
 $\Sigma y$  = Total Skor Variabel Y  
 $\Sigma xy$  = Hasil kali jumlah variabel X dan Y

### C. Koefisien Determinasi

Jikalau ternyata daerah pengujian hipotesis ditolak maka dengan selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Lingkungan kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi  
r = Koefisien Korelasi

### D. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk memeriksa dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus uji f, sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Ganda  
K = Jumlah Variabel Independen  
N = Jumlah Anggota Sampel

dasar pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan pengujian hipotesis yaitu, sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak.

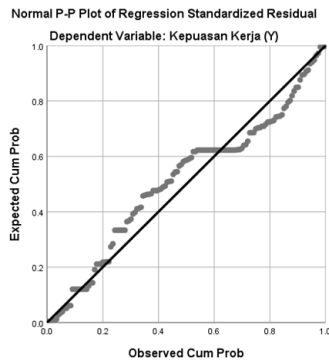
### E. Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Morissan, 2017), dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Survei, Menyatakan bahwa:

“Uji parametrik merupakan instrumen statistik yang digunakan untuk meneliti seberapa sering hasil pengamatan dapat terjadi semata-mata karena faktor kebetulan. Salah satu metode uji parametrik adalah uji t yang digunakan untuk membandingkan mean atau nilai rata-rata sampel yang diamati dengan nilai rata-rata yang diharapkan secara normal dari distribusi nilai rata-rata.”

**IV. HASIL**

**1. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**



**b. Uji (one-sample KS)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65164900
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.094
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,122 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga keterangan regresi diatas berdistribusi normal.

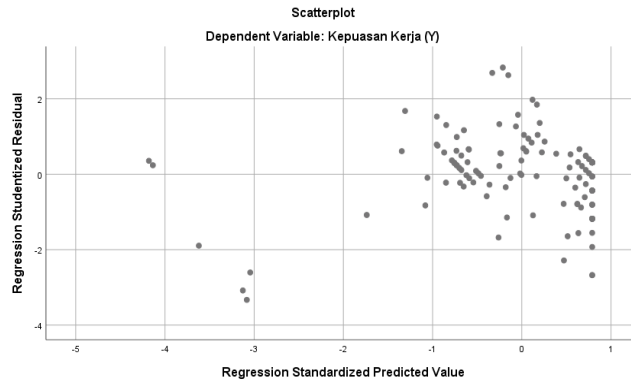
**c. Uji Multikolonieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.154	6.502
	Self Reward (X2)	.229	4.370

Disiplin Kerja (X3)	.097	10.269
Motivasi (X4)	.135	7.430

Variabel Lingkungan Kerja (X1), *Self Rewards* (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi (X4) masing-masing mendapatkan nilai *Tolerance* 0,154 (X1), 0,229 (X2), 0,097 (X3), dan 0,135 (X4) dengan VIF 6,502 (X1), 4,370 (X2), 10,269 (X3), dan 7.430 (X4), yang berarti tidak ada multikolinieritas. Dari karakteristik di atas, dapat diberi kesimpulan bahwa model regresi layak dipakai.

**d. Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber: SPSS 24**

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, pada gambar *scatterplot* memperlihatkan bahwa data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**2. Uji Hipotesis**

**a. Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,241	1,993		1,124	,263
	lingkungan kerja	,104	,053	,096	1,970	,051
	<i>self rewards</i>	,113	,075	,119	1,507	,134
	disiplin kerja	,250	,080	,258	3,119	,002
	motivasi	,492	,075	,503	6,537	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari kolom B didapat nilai konstan 2.241, nilai koefisien lingkungan kerja 0.104, nilai koefisien *self rewards* 0.113, nilai koefisien disiplin kerja 0.250, dan nilai koefisien motivasi 0.492.

### 3. Korelasi Berganda

		Correlations				
		Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Self Reward (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Motivasi (X4)
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja (Y)	1.000	.876	.843	.910	.886
	Lingkungan Kerja (X1)	.876	1.000	.837	.912	.877
	Self Reward (X2)	.843	.837	1.000	.863	.848
	Disiplin Kerja (X3)	.910	.912	.863	1.000	.922
	Motivasi (X4)	.886	.877	.848	.922	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja (Y)	.	.000	.000	.000	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.000	.	.000	.000	.000
	Self Reward (X2)	.000	.000	.	.000	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.000	.000	.000	.	.000
	Motivasi (X4)	.000	.000	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja (Y)	138	138	138	138	138
	Lingkungan Kerja (X1)	138	138	138	138	138
	Self Reward (X2)	138	138	138	138	138
	Disiplin Kerja (X3)	138	138	138	138	138
	Motivasi (X4)	138	138	138	138	138

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa:

- Hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,876, atau memiliki pengaruh sebesar 876% yang artinya korelasi masuk ke dalam golongan kuat dan mendapatkan arah yang positif.
- Hubungan antara *Self Rewards* (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,843 atau, memiliki pengaruh sebesar 843% yang artinya korelasi masuk ke dalam golongan kuat dan mendapatkan arah yang positif.
- Hubungan antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kepuasan kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,910 atau, memiliki pengaruh sebesar 910% yang artinya korelasi masuk ke dalam golongan kuat dan mendapatkan arah yang positif.
- Hubungan antara Motivasi (X4) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,886 atau, memiliki pengaruh sebesar 886% yang artinya korelasi masuk ke dalam golongan kuat dan mendapatkan arah yang positif.
- Tabel *Correlations* menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi mempunyai hubungan yang kuat.

### 4. Koefisien Determinasi

#### a. Lingkungan Kerja

Coefficientsa

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.766	3.375

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dapat diidentifikasi bahwa nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.767 (  $0.876 \times 0.876$  ), yang artinya pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 76.7%, sedangkan sisanya (100% - 76.7% = 23.3%) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

**b. Self rewards**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.708	3.766

- a. Predictors: (Constant), Self Reward (X2)  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dapat diidentifikasi bahwa nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.710 (  $0.843 \times 0.843$  ), yang artinya pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 71.0%, sedangkan sisanya (100% - 71.0% = 29.0%) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

**c. Disiplin Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.828	.827	2.898

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3)  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dapat diidentifikasi bahwa nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.828 (  $0.910 \times 0.910$  ) yang artinya pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 82.8%, sedangkan sisanya (100% - 82.8% = 17.2%) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

**d. Motivasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.783	3.245

- a. Predictors: (Constant), Motivasi (X4)  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dapat diidentifikasi bahwa nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.785 (  $0.886 \times 0.886$  ) yang artinya pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 78.5%, sedangkan sisanya (100% - 78.5% = 21.5%) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

**5. Uji F**



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5695.995	4	1423.999	196.611	.000 <sup>b</sup>
	Residual	963.280	133	7.243		
	Total	6659.275	137			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X4), Self Reward (X2), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X3)

Dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 196.611 dengan nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yakni sebesar 0,05 dan  $F_{tabel} (2.44) < (196.611) F_{hitung}$ , maka dapat diberi kesimpulan bahwa model regresi berganda ini sangat baik untuk digunakan. Variabel independen yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), *Self Rewards* (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X4) bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

**6. Uji T**

**a. Lingkungan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,966	3,332		4,491	,000
	lingkungan kerja	,684	,072	,630	9,460	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berlandaskan tabel diatas dipahami bahwa pada kolom t:

Lingkungan kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.460 dimana nilai  $9.460 > 1.97783$  dengan nilai signifikan 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya Lingkungan kerja (X1) berimbas signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

*b. Self Rewards*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,743	2,156		4,984	,000
	self rewards	,776	,047	,818	16,609	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berlandaskan tabel diatas dipahami bahwa pada kolom t:

*Self Rewards* mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16.609 dimana nilai  $16.609 > 1.97783$  dengan nilai signifikan 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya *Self Rewards* (X2) berimbas signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

**c. Disiplin Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,593	2,055		4,181	,000
	disiplin kerja	,820	,044	,846	18,471	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berlandaskan tabel diatas dipahami bahwa pada kolom t: Disiplin Kerja mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18.471 dimana nilai  $18.471 > 1.97783$  dengan nilai signifikan 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X3) berimbas signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

**d. Motivasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,810	1,857		3,667	,000
	motivasi	,858	,040	,878	21,398	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berlandaskan tabel diatas dipahami bahwa pada kolom t: Motivasi mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 21.398 dimana nilai  $21.398 > 1.97783$  dengan nilai signifikan 0,00 dimana nilai  $0,00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang artinya Motivasi (X4) berimbas signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

**V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).  
 Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden 138 karyawan yang disebarkan, penulis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) mendapatkan respon yang positif dari karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong, dan sebagian besar menyatakan setuju.
2. Pengaruh Self Rewards (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).  
 Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden 138 karyawan yang disebarkan, penulis menyatakan bahwa Self Rewards (X2) mendapatkan respon yang positif dari karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong, dan sebagian besar menyatakan setuju.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden 138 karyawan yang disebarkan, penulis menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X3) mendapatkan respon yang positif dari karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Serpong dan sebagian besar menyatakan setuju.

4. Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah responden 138 karyawan yang disebarkan, penulis menyatakan bahwa Motivasi (X4) mendapat respon yang positif dari karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Serpong dan sebagian besar menyatakan setuju.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, T. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Papan Nama, Media Massa Lokal, dan Potongan Harga Pada Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Buddhi , Karawaci, Tangerang. *ECo-Buss*, 2(3 SE-Articles), 32–43. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i3.135>
- Angreni, T., Hidayat, A., Listen, G., & Yana, D. (2019). Analisis Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Untuk Menilai Going Concern Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(1 SE-Articles), 121–128. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i1.776>
- Chandra, Y. (2019a). PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, Vol. 12, N.
- Chandra, Y. (2019b). Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>
- Duli, N. (2019). *metodologi penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan spss* (Deepublish (ed.)).
- Ginny, P. L. (2019). Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2 SE-Articles), 107–128. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.172>
- Heni Septiani. (2018). *PERAN MEKANISME REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP*.
- Hidayat, A., & Hartanto, G. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Smartphone Bergaransi Distributor Pada PT. Tiga Agung. *ECo-Buss*, 2(1 SE-Articles), 16–29. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i1.95>
- Komarudin, H., Irwan, I., Winata, S., & Surjana, M. T. (2019). Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(2 SE-Articles), 75–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i2.689>
- Kusnawan, A., Gunawan, I., & Hernawan, E. (2021). *Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City*.
- Limajatini, L., Winata, S., Kusnawan, A., & Apriliyanti, R. (2019). Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 120–131. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *manajemen dan riset sumber daya manusia* (C. Alfabeta (ed.)).
- Melatnebar, B., Oktari, Y., & Chandra, Y. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal .... *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan ...*, 2, 1–12.
- Melatnebar, Benyamin. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, Vol 5, No.
- Melatnebar, Benyamin, Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>

- Moh., Z., Mansur, M., & Afi Rahmat S. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Morissan. (2017). *metode penelitian survei* (Kencana (ed.)).
- Natalia, D., Sutisna, N., & Farunik, C. G. (2020). The Influence of Price and Quality of Products on The Purchase Decision of Bread Products. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 146–151. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/534>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2 SE-Articles), 56–68. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Purnama, O., Hanitha, V., & Listen, G. (2019). The Effectiveness of Promotion, Location and Brand Image on Motorcycle Purchase Decisions. *ECo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 156–164. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/542>
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Sablik, M. J., Rios, S., Landgraf, F. J. G., Yonamine, T., De Campos, M. F., Kim, J. H., Semiatin, S. L., Lee, C. S., Babu, J., Dutta, A., ABNT, Asm, A. N., Publication, I., Huang, J. C., Barnes, J. E., Williams, J., Blue, C. A., Peter, B., Asaadi, E., ... Foram, Q. (2012). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Acta Materialia*, 33(10), 348–352.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kombinasi* (M. T. Sutopo (ed.)).
- Sutisna, N. (2019). Antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan. *Penelitian Manajemen*, 1, 244–254.
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 93–103. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/91>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i1.286>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountant’s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accounting’s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.499>
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2019). Analysis of Store Location and Atmosphere the Effect on Consumer Purchase Interest at Centro Department Store . *ECo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 144–149. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/540>