

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI DI KOTA BATAM

Alice<sup>1</sup>, Nora Pitri Nainggolan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email : pb180910377@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*In this recent day when the intensity is keep growing, there are many threats that must be faced. Companies must be able to compete by adapting to internal and external changes so that the company is more advanced. With this, the company seeks different ways in order to improve the company itself and increase job satisfaction. This study aims to knowing the effect of work discipline, work motivation and work environment together on job satisfaction at PT Tirta Putra Malindo Sejati. This study is using a saturated sampling technique with a population and the samples taken both are 130 employees. Data for this study was obtained through distributing questionnaires. Data analysis in this study used the multiple linear regression analysis, the data quality test used the validity test and reliability test, the classical assumption test used the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the influence test used the multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis, while the hypothesis test used the t test and F test by utilizing the SPSS program version 25. The results showed that work discipline, work motivation and work environment together affect job satisfaction at PT Tirta Putra Malindo Sejati.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation.

---

## PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang mempunyai intensitas semakin berkembang. Dengan banyaknya kompetisi usaha pada segala bidang mempunyai banyak ancaman yang harus dihadapi. Perusahaan harus dapat bersaing dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan internal maupun eksternal agar perusahaan lebih maju. Dengan perihal ini, perusahaan mengupayakan cara yang berbeda-beda supaya bisa mempertinggi perusahaan sendiri.

Peranan manajemen suatu organisasi dapat berdampak bagi perkembangan suatu perusahaan karena akan mempengaruhi perkembangan, pemajuan serta mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia yang terdidik, memadai serta bisa bersaing sesuai bidangnya diperlukan perusahaan. Sudut penting sumber daya manusia di sebuah

perusahaan ditimbang dari karyawan yang mencakup atau memiliki keahlian, kemahiran, kekuatan, kreativitas dan juga jasa yang diberikan bagi keperluan perusahaan atau organisasi. Untuk beroperasi dengan lancar kepuasan karyawan mempunyai kedudukan penting pada keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Suatu hal yang memiliki imbas dalam kepuasan kerja merupakan disiplin kerja. Menurut Sutrisno, disiplin adalah perilaku kemauan serta kesanggupan seorang agar mematuhi serta mengikuti peraturan norma berlangsung. Seorang karyawan baik dan disiplin dapat meningkatkan kecepatan mencapai tujuan suatu organisasi, sebaliknya bagi karyawan kurang disiplin dapat menjadi penghambat serta melambatkan waktu pada yang diharapkan (Saputra & Turnip, 2018: 3).

Dalam peningkatan kepuasan karyawan, selain dari disiplin kerja, motivasi adalah peran yang sangat diperlukan juga bagi kepuasan karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memberi pegawai dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya lebih semangat dan bertanggung jawab. Sedangkan pegawai yang tidak memiliki motivasi tinggi pada tugas-tugasnya, cenderung lebih susah mengerjakan dengan baik serta kurang bertanggung jawab. Hasibuan menyatakan motivasi kerja merupakan pendorong untuk mewujudkan kekuatan kerja sesama karyawan untuk kerjasama, mengerjakan tugas dengan cepat dan integral pada semua usaha yang dapat memperoleh tujuan (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018: 16).

Lingkungan kerja berperan penting juga selain dari motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana lingkungan kerja fisik yang bisa mewujudkan rasa senang, aman, tenteram serta kepuasan kerja sehingga keadaan yang nyaman dapat mewujudkan kepuasan terhadap kinerja yang dilakukan. Menurut Arep, keuntungan dari lingkungan kerja merupakan mewujudkan semangat kerja dan meningkatnya daya kerja karyawan sehingga dampak yang dikarenakan bekerja dengan karyawan yang termotivasi ialah dapat berpengaruh ke orang lain maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Mustofa, 2018: 15).

Kepuasan kerja merupakan rasa senang karyawan pada pekerjaannya dan kedudukan dalam perusahaan. Seorang karyawan dapat merasa kepuasan memperoleh kompensasi yang sebanding dengan jasa yang di beri pada perusahaan. Jadi kepuasan kerja dipengaruhi pada kondisi psikologis individu di lingkungan perusahaan yang karyawan merasakan positif atau negatif dari lingkungan kerja yang dihadapi (Lamminar & Saragih, 2021: 3)

PT Tirta Putra Malindo Sejati sebagai perusahaan spesialis dibidang pemasok dan kontraktor yang berdiri sejak tanggal 29 Maret 2004 menjadi perusahaan menyuplai solusi air limbah, solusi air bersih, solusi pipa, developer dan perusahaan yang bergerak di bidang air.

PT Tirta Putra Malindo Sejati dipercayakan oleh CST Aquastore Glass Fused to Steel Tank, Grundfos Pump, dan Valve AVK Fusion Indonesia sebagai distributor resmi lokasi di Komplek Anugerah Bizpark Blok A No. 1, Jl. Yos Sudarso, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Tirta Putra Malindo Sejati telah dipercayakan selaku pemasok pipa Resintech dan valve AVK dalam proyek air bersih di Kota Batam bagi PT. Moya Indonesia.

Dalam kepuasan kerja, manajemen perusahaan terhadap karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati sekarang masih rendah misalnya disiplin kerja. Perihal disiplin karyawan masih selalu ditemukan sering telat dan kurang disiplin pada waktu kerja. Keterlambatan datang perusahaan merupakan hal yang sering terjadi. Dalam hal ini akan mempengaruhi pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan untuk menuntaskan tepat waktu sehingga memerlukan kurun waktu yang lama.

Selain dari masalah yang dibahas di atas, masalah lingkungan kerja fisik dapat berdampak besar bagi kepuasan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja sebagai semua disekitar karyawan yang dapat pengaruh karyawan sendiri untuk menyelesaikan tugas diembannya. Dalam lingkungan kerja baik dapat menghasilkan kenyamanan dan bisa memberi semangat para karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan kewajibannya (Agustini, Putra, & Dumenta, 2018: 31). Pada perusahaan PT Tirta Putra Malindo Sejati memiliki masalah misalnya kebisingan yang diakibatkan tempat kerja yang berdekatan pada tempat pabrikasi yang menyebabkan suara bising yang pengaruh kenyamanan karyawan yang sedang mengerjakan pekerjaan yang menjadi salah satu kendala dalam kepuasan kerja karyawan. Meninjau kembali masalah yang ditimbulkan sangat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga menurunkan pemfokusan serta nyaman bagi pekerja.

Peneliti menemukan rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berdampak secara parsial terhadap kepuasan kerja dalam PT Tirta Putra Malindo Sejati?
2. Apakah motivasi kerja berdampak secara parsial terhadap kepuasan kerja dalam PT Tirta Putra Malindo Sejati?
3. Apakah lingkungan kerja berdampak secara parsial terhadap kepuasan kerja dalam PT Tirta Putra Malindo Sejati?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berdampak terhadap kepuasan kerja dalam PT Tirta Putra Malindo Sejati?

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1. Disiplin Kerja**

Dalam mengerjakan tugas dapat mengetahui disiplin apabila pegawai yang memiliki tanggung jawab pada pekerjaan merupakan disiplin baik sehingga memotivasi menjadi semangat, antusiasme dan mencapai tujuan yang diinginkan, masyarakat dan perusahaan (Arda, 2017: 50). Karyawan yang memiliki perilaku tidak sesuai aturan dapat membenarkan dari disiplin upaya perusahaan sehingga kegiatan untuk memperbaiki timbul apabila aturan dilanggar. Disiplin bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan mendukung karyawan melakukan tugas untuk kemajuan perusahaan (Muttaqijn, 2021: 251).

Peran disiplin kerja pada suatu organisasi sangat penting terhadap keperluan perusahaan atau karyawan. Dengan demikian, manfaat bagi perusahaan adalah menjaga peraturan serta melaksanakan tugas sehingga memperoleh efek yang baik. Manfaat bagi karyawan adalah keadaan lingkungan kerja yang senang maka tambah gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dalam perusahaan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan pikiran secara maksimal. Disiplin karyawan merupakan sikap seorang karyawan yang menaati tata tertib, tata cara kerja yang sedang dijalankan atau disiplin juga merupakan

tindakan, perbuatan dan sikap yang seimbang dengan kebijakan perusahaan, kebijakan yang secara tertulis ataupun tidak tertulis (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2017: 215).

Berikut ada indikator-indikator motivasi kerja yang memberi dampak terhadap disiplin kerja, sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

### **2.2. Motivasi Kerja**

Stokes pada Kadarisman (2012:278) "motivasi dalam kerja merupakan suatu kekuatan bagi individu dalam melaksanakan tugasnya dengan bagus, juga adalah faktor yang menciptakan hasil yang baik atau buruk dalam aktifitas kita dan adalah dorongan emosional yang sangat berharga dalam suatu pekerjaan". Menurut Pinder (2008:11) "motivasi kerja ialah daya kekuatan sumber dari dalam atau dari luar diri individu, awal yang berhubungan dengan tugas serta mengetahui petunjuk, intensitas, bentuk dan durasinya.". Dengan arti lain motivasi kerja adalah tenaga mulai berawal luar atau karyawan, untuk mulai melaksanakan tugas yang diberikan dan untuk menemukan arah, intensitas, bentuk dan jangka waktu pekerjaan yang dilaksanakan (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018: 129).

Motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan mendukung secara halus. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan organisasi. Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans (2013) yang mendeskripsikan bahwa motivasi adalah tentang memberikan karyawan gabungan yang tepat antara bimbingan, sumber daya, arahan dan imbalan agar karyawan tetap termotivasi dan semangat dalam menjalani aktifitas perusahaan dengan cara yang diinginkan perusahaan. Karyawan adalah satu aset yang paling bernilai bagi sebuah perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan tinggal dan membantu perkembangan bisnis perusahaan. Membuat karyawan dalam perusahaan termotivasi akan membantu perkembangan bisnis dan mengurangi biaya sumber daya manusia (Hanafi & Yohana, 2017: 77)

Ada segenap indikator-indikator dalam mengetahui tingkat motivasi dalam kerja pada pegawai (Fadly & Nuridin, 2021: 5), sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan

### 2.3. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti pada Riksa Aditya (2015:16) lingkungan kerja merupakan semua peralatan serta peralatan dimanfaatkan, sekeliling kerja di mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya, cara kerja dan juga peraturan kerja secara individu atau kelompok. Hal tersebut membuktikan tugas dilaksanakan pegawai pada jam kerja sering memiliki hubungan dengan cara bekerja sehingga peralatan dan bahan yang dimanfaatkan (Citraningtyas & Djastuti, 2017: 2).

Ada indikator akan memberi dampak terhadap lingkungan kerja (Rohim, 2018: 109), antara lain :

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

### 2.4. Kepuasan Kerja

Robbin (2003:78) mengungkapkan kepuasan dalam kerja merupakan karyawan yang memperlihatkan beda pada banyaknya yang diperoleh pada karyawan dan yang diyakini pada karyawan terima. Greenberg dan Baron (2003:148) yang menguraikan puas dalam mengerjakan pekerjaan merupakan tindakan dan perilaku buruk yang dikerjakan karyawan pada tugas

yang diberikan. Selain itu Gibson (2000:106) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kepuasan kerja ialah perasaan dan emosi pada bermacam seni serta segi pekerjaan maka kepuasan ialah konsep tunggal. Karyawan dapat merasa berkenan terhadap suatu pekerjaan dan kurang berkenan pada satu atau yang lain. Dalam kepuasan kerja adalah dianggap sebagai unsur utama pada perusahaan dan terdapat banyak ketertarikan peneliti (Janahi & Al Mubarak, 2017: 2).

Menurut (Busro, 2018: 102), ada indikator yang berdampak pada kepuasan kerja, antara lain

- a. Jenis pekerjaan mereka sendiri
- b. Gaji/upah/tunjangan
- c. Promosi karier
- d. Supervisi/pengawasan
- e. Rekan kerja/Kerja sama
- f. Keadilan
- g. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

### 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Sari, 2018: 108-132) menyimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis sebagai pengumpulan data yang belum sinkron pada fakta berdasarkan jawaban sementara dari teori yang relevan. Berikut ada kerangka pemikiran pada penelitian tersebut, yaitu :

H1: Disiplin kerja pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

H2: Motivasi kerja pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

H3: Lingkungan kerja pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

H4: Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan memahami dampak disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai tujuannya pada hipotesis yang diterapkan.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pengaruh pada hal peristiwa dan kelompok manusia. Jika peneliti ingin meneliti karyawan industri semen di Indonesia, maka karyawan industri semen diseluruh Indonesia akan menjadi populasi. Penelitian ini memiliki populasi merupakan karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati

Teknik sampling pada penelitian tersebut adalah teknik sampling jenuh sehingga seluruh karyawan merupakan sampel sejumlah 130 orang karyawan.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah untuk digunakan beserta pernyataan serta kuesioner yang menggunakan skala rating. Meninjau pada tujuan, kategori penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif yang tujuannya tentang menyelesaikan suatu masalah yang meyakinkan tanpa mempunyai dampak yang spontan bersama konsep teoritis. Tujuannya untuk pemecahan masalah yang timbul dan membuat rangkuman dari hipotesis dihasilkan serta termasuk penelitian statistik inferensial.

### 3.4. Uji Hipotesis

Pengujian yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

1. Uji validitas merupakan ketepatan serta akurasi terhadap alat ukur yang menggunakan fungsi ukurnya.

2. Uji reliabilitas merupakan alat untuk menunjukkan keakuratan instrumen yang mengukur konsep.
3. Uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data sudah normal atau belum.
4. Uji multikolinearitas merupakan pengukuran untuk mengetahui model regresi ada kolinearitas.
5. Uji heteroskedastisitas untuk mendapati apakah dalam sebuah model regresi timbul perbedaan versi dari predicted value dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
6. Uji analisis regresi linier ganda dilakukan apabila peneliti bertujuan mengamati kondisi (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.
7. Analisis R<sup>2</sup> merupakan analisis dengan tujuan mengukur berapa kemampuan model dalam menerangkan variable terikat.
8. Uji T merupakan pengukuran yang mempengaruhi variabel individu pada variabel terikat.
9. Uji F merupakan pengukuran yang mempengaruhi secara simultan variabel bebas pada variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Profil Responden

Penelitian tersebut mendapatkan hasil responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58,5%, sebaliknya perempuan sebanyak 41,5%. Berdasarkan umur 20-25 tahun sebanyak 54,6%. Berdasarkan pendidikan sarjana sebesar 55,4%. Berdasarkan lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 48,5%.

### 4.2. Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan       | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|------------------|----------|---------|------------|
|          | X <sub>1.1</sub> | 0,666    |         |            |
|          | X <sub>1.2</sub> | 0,583    |         |            |

|                                       |                                     |                  |        |       |       |
|---------------------------------------|-------------------------------------|------------------|--------|-------|-------|
| Disiplin Kerja<br>(X <sub>1</sub> )   | X <sub>1.3</sub>                    | 0,622            | 0,1723 | Valid |       |
|                                       | X <sub>1.4</sub>                    | 0,490            |        |       |       |
|                                       | X <sub>1.5</sub>                    | 0,567            |        |       |       |
|                                       | X <sub>1.6</sub>                    | 0,516            |        |       |       |
|                                       | X <sub>1.7</sub>                    | 0,590            |        |       |       |
|                                       | X <sub>1.8</sub>                    | 0,592            |        |       |       |
|                                       | Motivasi Kerja<br>(X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub> |        |       | 0,756 |
|                                       |                                     | X <sub>2.2</sub> |        |       | 0,737 |
| X <sub>2.3</sub>                      |                                     | 0,737            |        |       |       |
| X <sub>2.4</sub>                      |                                     | 0,679            |        |       |       |
| Lingkungan<br>Kerja (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub>                    | 0,738            |        |       |       |
|                                       | X <sub>3.2</sub>                    | 0,668            |        |       |       |
|                                       | X <sub>3.3</sub>                    | 0,721            |        |       |       |
|                                       | X <sub>3.4</sub>                    | 0,409            |        |       |       |
|                                       | X <sub>3.5</sub>                    | 0,581            |        |       |       |
|                                       | X <sub>3.6</sub>                    | 0,578            |        |       |       |
|                                       | X <sub>3.7</sub>                    | 0,652            |        |       |       |
| Kepuasan Kerja<br>(Y)                 | Y <sub>.1</sub>                     | 0,545            |        |       |       |
|                                       | Y <sub>.2</sub>                     | 0,613            |        |       |       |
|                                       | Y <sub>.3</sub>                     | 0,609            |        |       |       |
|                                       | Y <sub>.4</sub>                     | 0,597            |        |       |       |
|                                       | Y <sub>.5</sub>                     | 0,674            |        |       |       |
|                                       | Y <sub>.6</sub>                     | 0,611            |        |       |       |
|                                       | Y <sub>.7</sub>                     | 0,654            |        |       |       |

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dapat disimpulkan dari hasil pengolahan data pada tabel 1. tersebut, bahwa nilai r hitung untuk semua pernyataan pada seluruh variabel lebih

besar dibandingkan dengan nilai r tabel senilai 0,1723 (df = 128). Pernyataan menyatakan valid pada variabel serta dapat lanjut pengujian.

#### 4.3. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                           | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )   | 0,717            | 8          |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )   | 0,711            | 4          |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,736            | 7          |
| Kepuasan Kerja (Y)                 | 0,724            | 7          |

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2. nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel dengan nilai > 0,70. Jadi bisa dapat kesimpulan bahwa

pernyataan di atas ditemukan konsekuensi sehingga pernyataan dinyatakan reliabel.

#### 4.4. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |      | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------|-------------------------|
| N                                |      | 130                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean | .0000000                |

|                          |                |                     |
|--------------------------|----------------|---------------------|
|                          | Std. Deviation | 1.70255444          |
| Most Extreme Differences | Absolute       | .070                |
|                          | Positive       | .034                |
|                          | Negative       | -.070               |
| Test Statistic           |                | .070                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | .197 <sup>c,d</sup> |

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3. dapat memperoleh kesimpulan bahwa nilai residual terdistribusi normal maka dapat dilihat nilai signifikan sebesar  $0,197 > 0,05$ .

#### 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

|   | Model            | Collinearity Statistics |       |
|---|------------------|-------------------------|-------|
|   |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1 | (Constant)       |                         |       |
|   | Disiplin Kerja   | .608                    | 1.645 |
|   | Motivasi Kerja   | .710                    | 1.409 |
|   | Lingkungan Kerja | .594                    | 1.685 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan tabel 4. dimana  $VIF < 10$ , nilai toleransi untuk variabel independen  $> 0,1$ , maka artinya antara variabel dalam variabel regresi pada multikolinieritas tidak terjadi masalah.

#### 4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

|  | Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|  |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|  |                  | 1                           | (Constant) | 2.976                     |       |      |
|  | Disiplin Kerja   | -.017                       | .046       | -.041                     | -.360 | .719 |
|  | Motivasi Kerja   | -.026                       | .069       | -.040                     | -.378 | .706 |
|  | Lingkungan Kerja | -.020                       | .049       | -.048                     | -.419 | .676 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan tabel 5. dimana nilai probabilitas di atas megunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

#### 4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

|  | Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|  |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|  |                | 1                           | (Constant) | 3.505                     |       |      |
|  | Disiplin Kerja | .224                        | .074       | .234                      | 3.026 | .003 |
|  | Motivasi Kerja | .311                        | .111       | .200                      | 2.796 | .006 |

|                  |      |      |      |       |      |
|------------------|------|------|------|-------|------|
| Lingkungan Kerja | .446 | .079 | .443 | 5.664 | .000 |
|------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 6., dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah:  $Y = 3,505 + 0,224X_1 + 0,311X_2 + 0,446X_3$ , dengan penjelasan yaitu :

- Nilai konstanta sebesar 3,505; artinya nilai kepuasan kerja (Y) bernilai 3,505.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) bernilai 0,224; dapat dijelaskan setiap kenaikan disiplin kerja sebanyak 1%, maka kepuasan kerja juga akan naik 0,224. Nilai koefisien positif bermaksud adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan tersebut.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai 0,311; dapat dijelaskan setiap kenaikan motivasi

- kerja sebanyak 1%, maka kepuasan kerja juga akan naik 0,311. Nilai koefisien positif bermaksud adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin bagus motivasi kerja seorang karyawan maka semakin bagus juga kepuasan kerja karyawan tersebut.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai 0,446; dapat dijelaskan setiap kenaikan lingkungan kerja sebanyak 1%, maka kepuasan kerja juga akan naik 0,446. Nilai koefisien positif bermaksud adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, semakin bagus lingkungan kerja seorang karyawan maka semakin bagus juga kepuasan kerja karyawan tersebut.

#### 4.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .737 <sup>a</sup> | .543     | .532              | 1.723                      |

A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Menurut tabel 7., diketahui nilai R bernilai 0.737, berarti korelasi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bernilai 73.7%. Angka Adjusted R

Square bernilai 0,532. Hasil tersebut akan diganti ke dalam bentuk persentase, dengan arti persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 53,2%.

#### 4.9. Hasil Uji t

**Tabel 8.** Hasil Uji t

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 3.505                       | 2.241      |                           | 1.564 | .120 |
|       | Disiplin Kerja   | .224                        | .074       | .234                      | 3.026 | .003 |
|       | Motivasi Kerja   | .311                        | .111       | .200                      | 2.796 | .006 |
|       | Lingkungan Kerja | .446                        | .079       | .443                      | 5.664 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Hasil pengujian variabel bebas independen terhadap variabel dependen dapat diketahui antara lain :

- a. Variabel disiplin kerja (X1) ditunjukkan dengan nilai thitung (3,026) > ttabel (1,657) dan signifikansi nilai 0,003 < 0,05. Jadi, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- b. Variabel motivasi kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai thitung (2,796) > ttabel (1,657) dan

signifikansi nilai 0,006 < 0,05. Jadi, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

- c. Variabel lingkungan kerja (X3) ditunjukkan dengan nilai thitung (5,664) > ttabel (1,657) dan signifikansi nilai 0,000 < 0,05. Jadi, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

#### 4.10. Hasil Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji F

|   | Model      | Sum of Square | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|---|------------|---------------|-----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 444.692       | 3   | 148.231     | 49.948 | .000 |
|   | Residual   | 373.931       | 126 | 2.968       |        |      |
|   | Total      | 818.623       | 129 |             |        |      |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Hasil uji F pada Tabel 9. menunjukkan nilai Fhitung 49,948 > Ftabel 3,06 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 (F.Sig 0,000 <  $\alpha$  0,005), artinya seluruh variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan bertepatan pada kepuasan kerja di PT Tirta Putra Malindo Sejati terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari penelitian ini, disimpulkan dari hasil yang sudah ditemukan dalam pengertian sebelumnya serta analisa data yang sudah dilaksanakan, antara lain :

1. Variabel disiplin kerja pada kepuasan kerja di PT Tirta Putra Malindo Sejati terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.
2. Variabel motivasi kerja pada kepuasan kerja di PT Tirta Putra Malindo Sejati terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.
3. Variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja di PT Tirta Putra Malindo Sejati terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Budiman, J., & Steven. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja, *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5(1), 79–85.
- Mustofa, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. *Simki-Economic*, 2(1), 1–15.

- Muttaqijin, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjas Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 250–257.
- Rohim, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 20(9), 119.
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 29(2), 1–8.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren, *Jurnal Sainatika UNPAM*, 1(1), 108–132.