

PENGARUH MOTIVASI PEKERJAAN, KEDISIPLINAN PEKERJA DAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SURYA HARMONIKA MANUNGGAL SIDOARJO

Sutama Wisnu Dyatmika¹, Wira Yudha Alam², dan Miftakhul Choir³
^{1,2,3}Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya
sutama@unipasby.ac.id

Abstract

Each company is founded with its own purpose. The most common goal when starting a business is to seek maximum profits. The profits of the company cannot be achieved without the good support of the people involved. Human beings in a company play a very important role and are inseparable from the internal aspects. These aspects include motivation, discipline and work environment. These three aspects are closely related to human satisfaction at work, which ultimately leads to an improvement in corporate performance. This study seeks to see to what extent the contribution of these aspects contributes to human satisfaction in corporate activities. Several items checked in the questionnaire were test validity, test reliability, test normality, test multicollinearity and test heteroskedasticity. After all tests good performed, the data were analyzed using multiple linear regression. The results of the analysis it can be seen that work motivation has a t-count of 2,025 and significance. 0.004. The work discipline had a t-count of 2,193 and a significance level of 0.010. The work environment received a t-value of 2,278 and a significance of 0.000 < 0.05. These three variables indicate whether the hypothesis is accepted or feasible in this study. Whereas simultaneous testing showed that the f-count was 12,954 and the Sig value of 0.000 less than 0.05, so it could be interpreted that the independent variable had an effect on individual job satisfaction in the company at once.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Atmosphere, Job Satisfaction

Abstrak

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan masing-masing. Tujuan paling umum saat memulai bisnis adalah mencari keuntungan yang maksimal. Aspek tersebut meliputi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut berkaitan erat dengan kepuasan manusia dalam bekerja, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian ini berusaha melihat sejauh mana kontribusi aspek-aspek tersebut terhadap kepuasan manusia dalam aktivitas perusahaan. Untuk melihat kontribusinya, digunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada semua orang di perusahaan. Beberapa item yang diperiksa dalam angket adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah semua pengujian baik dilakukan, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,025 dan signifikansi. 0,004. Disiplin kerja memiliki t-hitung sebesar 2,193 dan tingkat signifikansi 0,010. Lingkungan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,278 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Ketiga variabel tersebut menunjukkan apakah hipotesis diterima atau layak dalam penelitian ini. Sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa f-hitung adalah 12,954 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu pada perusahaan sekaligus. waktu. Setidaknya dari penelitian ini tidak dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki pengaruh positif secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kepuasan

Pendahuluan

Setiap instansi dibangun guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut apakah sudah tercapai atau tidak, karena sering terjadi oleh manajemen yang cenderung hanya disibukkan dengan melakukan rutinitas. Kesuksesan suatu instansi dapat dicapai karena adanya dukungan sumber daya manusia (SDM). Banyak orang tanpa menyadari bahwa sumber daya manusia berperan besar serta mempunyai pengaruh besar dalam menyakinkan kesuksesan satu instansi. Kesuksesan instansi bisa diraih dengan support SDM yang mempunyai kepuasan kerja yang baik supaya bisa meraih maksud serta visi misi instansi. Manajemen perusahaan harus lebih mengamati pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat pada instansi. SDM pada perusahaan diciptakan oleh seluruh pegawai instansi dalam setiap bidangnya. Pegawai dalam menjalankan keharusan mengerjakan perannya sangat responsif oleh kepuasan kerja daripada seorang pribadi karyawan tersebut. Pada satu instansi ataupun organisasi kedudukan manajemen sumber daya berperan besar. Hal ini dikarenakan tidak adanya SDM dalam instansi atau organisasi tidak akan dapat terlaksana. Pengelolaan SDM yang sungguh-sungguh kunci akses terlaksananya maksud perusahaan. Untuk mengukur keunggulan SDM yang ada, bisa dinilai daripada kepuasan kerja pegawai. Pada PT Surya Harmonika Manunggal untuk dapat mencapai keberhasilan banyak masalah yang timbul yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Penting adanya perencanaan strategis dalam pengelolaan segala sumber yang dimiliki oleh perusahaan, salah satunya adalah manusia yang terlibat langsung dalam segala proses perputaran aktivitas pada perusahaan sehingga diperlukan formula agar ketercapaian ini dapat dilakukan (Fuad et al., 2021). Perencanaan strategis dapat terapai jika adanya upaya manajemen yang baik, supaya kegiatan yang dilakukan oleh instansi mampu menghasilkan dan mendapatkan arah yang tepat sesuai dengan taret yang dituju oleh perusahaan (Kinerja et al., n.d.). Kepuasan kerja dalam perusahaan dapat terpenuhi jika adanya motivasi kerja yang mendukung, disiplin kerja yang sungguh-sungguh, serta juga lingkungan kerja nyaman oleh daripada itu instansi dipinta dalam

pengelolaan SDM secara lebih baik. Berkaitan dengan itu karyawan bisa dikatakan mempunyai kepuasan jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi dari manajer perusahaan agar kepuasan tersebut bisa menyebabkan meningkatnya kedisiplinan kerja bagi karyawan. PT Surya Harmonika Manunggal yang mewujudkan satu instansi yang berjalan pada keahlian pengolahan material bangunan seperti rangka galvalum, rangka plafon. PT Surya Harmonika Manunggal menyadari bahwa pentingnya mempunyai pegawai yang mendapati kepuasan kerja tinggi dan mampu memiliki kemampuan serta keunggulan agar bisa bersaing di era globalisasi masa ini. Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan, perusahaan itu menghadapi permasalahan mengenai jumlah produksi sehingga tidak mampu memenuhi permintaan pasar. Hal ini dipengaruhi oleh tidak adanya kepuasan dalam bekerja yang kemungkinan berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman. Dimana seharusnya para karyawan dapat memberikan motivasi agar bisa menciptakan suasana yang nyaman. Ada beberapa hal yang memotivasi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja akan menyesuaikan pribadi supaya dapat mendapat hal yang eksklusif yang berbanding pada maksud seseorang. Setiap perusahaan bertekad tinggi meraih maksud, maka dari itu supaya dapat meraih maksud tersebut kedudukan insan yang terkait didalamnya sangatlah hakiki. Untuk menggerakkan seseorang supaya berbanding dengan apa yang diinginkan perusahaan, oleh karenanya harus memahami terlebih dahulu motivasi manusia yang bertugas didalam perusahaan tersebut. Motivasi kerja dapat menumbuhkan dorongan atau semangat kerja dalam beraktivitas. Namun demikian motivasi bukanlah satu-satunya jalan yang ada sehingga diperlukan banyak aspek pendukungnya. Motivasi dilakukan agar tim yang terlibat dalam aktivitas perusahaan mempunyai semangat baru dan ini harus dilakukan terus-menerus. Hal sebaliknya akan terjadi apabila motivasi karyawan rendah yang memuat produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan menurun. Konflik yang ada juga dapat diredam dengan adanya motivasi yang benar dari pimpinan tertinggi di perusahaan (Lusri & Siagian, 2017). Oleh

karena itu peran manajer sangat penting agar dapat memberikan bimbingan, arahan secara tepat serta sumber daya dan kompensasi yang akan diberikan agar karyawan memiliki ketertarikan atas pekerjaannya melalui cara yang perusahaan rencanakan. Dengan adanya motivasi karyawan akan lebih giat untuk bekerja dengan maksimal karena adanya dorongan dari manajer.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja yang sungguh-sungguh akan menggambarkan besarnya kewajiban pegawai terhadap pekerjaan yang dibagikan padanya. Melalui disiplin kerja yang menonjol, pegawai akan bertugas lebih gigih dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya adanya disiplin turun maka pegawai tidak memiliki antusias kerja, mudah pesimis akan mengalami kesusahan pada menyelesaikan tugasnya. Tidak adanya disiplin yang sungguh-sungguh, sulit bagi perusahaan bisa terwujudnya tujuan. Hal inilah yang bisa membuat fungsi manajemen harus mempertimbangkan secara terperinci terkait pengambilan ketentuan yang berkenaan dengan disiplin kerja setiap karyawan adanya disiplin kerja juga bisa menjamin terjaga peraturan serta kelangsungan pekerjaan pada perusahaan, agar dapat membuahkan hasil maksimal, sedangkan guna pegawai disiplin kerja memberikan dampak kondisi kerja yang tenang sehingga bisa menambah kepuasan kerja pada pegawai (Tania et al., 2020). Selanjutnya mengenai tingkat kedisiplinan yang harus ditekankan kepada karyawan membuat mereka semakin tertata dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sangat berkaitan dengan tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan (Manoppo et al., n.d.). Disiplin kerja yang sungguh-sungguh akan menggambarkan besarnya kewajiban pegawai terhadap pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Adanya disiplin kerja yang melonjak, pegawai akan bertugas lebih gigih dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya dengan disiplin turun maka pegawai tidak memiliki antusias kerja, pesimis akan mengalami kesusahan pada menyelesaikan tugasnya. Tidak adanya disiplin yang sungguh-sungguh, sulit bagi perusahaan bisa terwujud tujuannya. Setelah kedisiplinan terbangun maka lingkungan kerja akan terbentuk dengan sendirinya. Lingkungan kerja bisa membawa pengaruh yang tepat maupun tidak tepat untuk pegawai pada menyelesaikan pekerjaannya,

salah satunya factor yang hakiki dalam membuat kondisi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan para karyaan agar bisa bekerja lebih maksimal. Lingkungan dalam bekerja dapat mengakibatkan sentimental pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan tempat bekerj, hingga pegawai tersebut bisa merasa nyaman diposisi kerjanya. Kosistensi lingkungan kerja bisa diamati pengaruhnya pada kurun waktu yang lama. Karena lingkungan kerja yang tidak baik bisa berakibat dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja menentukan hubungan antara target perusaahn dengan hasil yang diberikan oleh karyawan sehingga diperlukan lingkungan yang mendukung semangat kerja karyawan (Herawati, 2017). Konsistensi lingkungan kerja bisa di lihat pengaruhnya pada kurun waktu panjang, karena lingkungan pekerjaan dengan suasana negatif akan berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

PT Surya Harmonika Manunggal mempunyai beberapa kelemahan pada kepuasan kerja karyawan hal itu terjadi dikarenakan beberapa sebab salah satunya motivasi kerja yang ada pada PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Kurangnya motivasi kerja dapat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Oleh karena itu memotivasi karyawan adalah salah satu bentuk perilaku yang harus ada pada perusahaan karena adanya motivasi kerja dari atasan perusahaan untuk para karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang berlokasi tepatnya di Jalan Raya Sukodono, Km 3, Karangnongko, Pekarungan, Sidoarjo Jawa Timur. Pada waktu tahun-tahun awal pendiriannya perusahaan ini berusaha diterima pasar, Direktur Utama sendiri yang terjun mencari pasar ke berbagai daerah di Indonesia. Akhirnya dapat berkembang pesat perusahaan pembuatan rangka atap galvalum PT Surya Harmonika Manunggal. Oleh sebab itu perusahaan melakukan berbagai rencana dalam rangka mengelola SDM yang telah dimiliki. Suatu cara pengembangan sdm yakni motivasi kerja. Dengan dilakukannya motivasi kerja, diharapkan pegawai dapat menerima dorongan kerja dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini

bahwa, motivasi kerja dilakukan agar karyawan tidak mengalami penurunan kepuasan kerja.

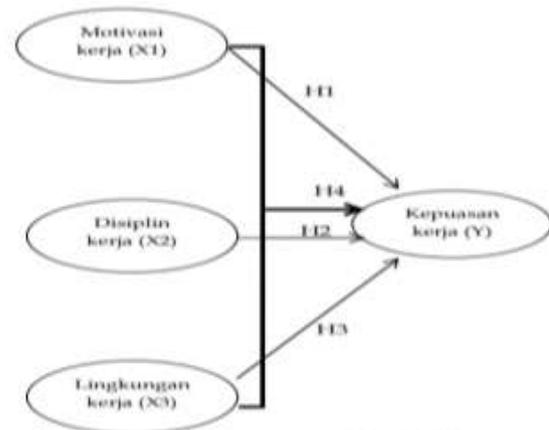
Lain daripada itu, faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadikan perhatian dari PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo guna mewujudkan kepuasan kerja karyawannya sampai akhirnya kepuasan pegawai yang tepat dan maksimal bisa terwujud serta tujuan instansi bisa tercapai secara maksimal. Oleh karena nya, ketiga faktor itu dapat menyumbangkan kontribusi pada kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada saat mengalami penurunan pada saat ini. Motivasi kerja merupakan hal yang muncul dari semangat dengan sumber individu (Thamrin et al., 2020), maka bisa ditarik kesimpulan dalam kepuasan kerja supaya seseorang bisa lebih semangat perlu adanya motivasi tinggi dalam bekerja. Sedangkan menurut (Hanafi & Yohana, 2017). Motivasi kerja dapat membantu karyawan untuk menemukan hal-hal dasar yang dilakukan agar tetap bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan. Hal ini lah yang membuat apakah tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik atau justru sebaliknya.

Disiplin kerja merupakan sikap pemahaman serta kesanggupan pada seorang diri karyawan dalam mematuhi seluruhaturan dan kaidah yang telah berlaku pada suatu organisasi(Tania et al., 2020). Sedangkan menurut (Hidayat & Tahufiq, 2018) menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan kondisi dimana seseorang dapat diarahkan pada satu hal yang mampu memberikan dorongan kepada individu untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan. Kemudian setelah kedisiplinan terbentuk maka hubungan berikutnya ada pada faktor lingkungan kerja. Lingkungan sebagai wadah melakukan aktivitas sehari-hari menjadi penting untuk dikondisikan sesuai dengan tingkat kenyamanan karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada maka tingkat produktifitas akan semakin besar (Hidayat & Tahufiq, 2018)

Menurut Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan seseorang ketika mendapatkan energi positif. Hal ini dapat ditemukan dari pekerjaan yang biasa dilakukan sehingga kepuasan kerja bisa didapat jika seseorang atau individu dapat merasakan dan mendapatkan kenikmatan serta kesenangan dalam pekerjaannya. Sedangkan

menurut Afianto (2017) kepuasan kerja adalah bagian yang tidak terpisahkan dari diri individu seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan sebagai individu tidak hanya bertugas untuk menyelesaikan pekerjaannya saja namun juga harus memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya sehingga setiap individu tidak pernah merasa bosan atau lelah.

Kerangka Konseptual dan Indikator Penelitian



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator yang digunakan Mustikawati dalam (Setioningtyas & Dyatmika, 2020) antara lain berikut ini:

1. Aktualisasi diri
2. Fisiologi secara kebutuhan
3. Sosial secara kebutuhan
4. Penghargaan secara kebutuhan
5. Kebutuhan keamanan dan keselamatan

Indikator Kedisiplinan Bekerja

Beberapa indikator menurut Supomo dan Nurhayati dalam (Tania et al., 2020) yaitu sebagai berikut:

1. Pembalasan jasa
2. Tatanan keadilan
3. Ketegasan
4. Teladan top manajemen
5. Hukuman

Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator menurut Sedarmayanti dalam (Prahawan et al., n.d.) 2017 sebagai berikut:

1. Tingkat kebisingan suara
2. Sirkulasi udara yang baik

3. Pencahayaan lingkungan kerja

Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator dalam variabel ini dari yang disampaikan oleh Hasibuan dalam (Studi et al., 2020) adalah:

1. Moral Pekerja
2. Menyenangi pekerjaannya
3. Kedisiplinan
4. Prestasi Kerja

Metode Penelitian

Pendekatan didalam aktivitas penelitian yang dilakukan secara kuantitatif. Sugiyono (2019:9) menyatakan bahwa data kuantitatif ialah data yang bisa ditakar secara langsung, berbentuk arahan ataupun penjabaran yang diungkapkan dengan jumlah ataupun berwujud nominal. Pada penelitian ini, diperlukan beberapa hal sebagai data kuantitatif yakni jumlah pegawai, serta hasil survey. Metodologi yang dipakai dalam penentuan sampel yakni *non-probability* melalui jenis sampel penuh. *Non-probability sampling* didefinisikan sebagai (Sugiyono 2019:131) proses pemungutan sampel yang tidak memberi keleluasan ataupun peluang untuk tiap elemen ataupun kelompok populasi untuk ditunjuk. Sementara itu sampling jenuh adalah metode penetapan sampel jika seluruh anggota dalam populasi dipakai sebagai halnya sampel. Kuesioner serta dokumentasi ditunjuk sebagai teknik pengambilan data. Menurut Danang 2015 dalam (Risanty & Sopiyan, 2017) kuisisioner dengan cara melakukan komunikasi secara langsung kepada setiap sumber primer yang ada. Sedangkan Dokumentasi ialah ulasan kejadian yang telah lampau bisa berwujud catatan, lukisan, ataupun karya bersejarah dari individu (Sugiyono 2019: 329).

Pada analisis ini teknik dokumentasi dimanfaatkan guna mengambil data berupa history instansi, susunan organisasi, deskripsi pekerjaan, serta fakta lainnya yang diperlukan. Dimana populasi sejumlah 40 responden karena yang digunakan adalah sampel jenuh maka populasinya juga seperti sampel yakni sejumlah 40 responden. Dari data responden yang diperlukan pada analisis ini menggunakan data primer dan sekunder. Sugiyono (2019:9) menyatakan jika "Data primer merupakan data dengan memberikan data pada penghimpun

data serta data primer ditemukan daripada kuesioner yang dikerjakan. Pada analisis ini, data primer ditemukan dari hasil eksplorasi serta data hasil pengisian angket oleh pegawai PT Surya Harmonika Manunggal. Sedangkan data sekunder Menurut Sugiyono (2019:9) yaitu asal data yang tidak instan memberikan data pada penghimpun data, seperti halnya via pegawai ataupun dokumen. Data penunjang penelitian diperoleh daripada berkas-berkas, instansi yang berpengaruh pada analisis tersebut.

Pada analisis ini, penulis memakai data primer (studi lapangan) dimana sumber data didapat dari penyebaran kuisisioner dan wawancara kepada responden. Dan data sekunder (studi kepustakaan) yang berupa data mengenai history instansi, susunan organisasi, serta lainnya yang diperlukan. Penelitian kali ini dilakukan di PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo Jl Raya Karangnongko, Pekarungan Kecamatan Sukodono. Waktu yang dipakai dari persiapan hingga pemberkasan selama 4 bulan dimulai pada bulan November 2020 hingga bulan maret 2021. Pengujian yang dipakai ialah uji instrumentasi, pengujian asumsi klasik dan berikutnya pengujian regresi berganda. Instrument pengolahan data yang dilakukan pada riset ini yakni software SPSS V20.

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Pengujian Validitas Penelitian

Pengujian validitas penelitian ini berfungsi sebagai pengukur apakah instrumen yang digunakan valid atau sebaliknya. Hasil ini didapatkan dari output responden terhadap instrumen yang diberikan. Apabila penelitian valid maka akan memiliki kesepadanan setiap data yang telah dikumpulkan sehingga memiliki arah penelitian yang baik. Kata valid disini merujuk pada komponen instrumen penelitian tersebut telah siap digunakan untuk mengukur instrumen yang ada (Sugiyono 2019:176). Pengujian ini menggunakan teknik Pearson Correlation dimana peneliti ingin mengetahui keadaan hubungan antara dua variabel. Jika skor korelasi setiap item pertanyaan dengan konstruksinya akan dinyatakan valid jika $< 0,03$

b. Pengujian Reliabilitas Penelitian

Berbeda dengan uji validitas, pada uji reliabilitas penelitian bertujuan untuk mengetahui jumlah data ganda yang dapat membuat penelitian menjadi bias. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian ini harus sama agar mendapatkan hasil yang baik. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji reliabilitas yang baik harus dapat mengukur instrumen dengan arah yang sejalan dan menghasilkan data sama. Kemudian pengukuran reliable atau tidak ditentukan dari koefisien cronbatch alpha apakah lebih dari 0,6 atau kurang dari nilai tersebut. Data dapat dikatakan reliabel apabila nilainya melebihi koefisien angka tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah project yang sedang dilakukan memiliki kelayakan atau tidak. Kelayakan ini hubungannya dengan model regresi yang digunakan sehingga memerlukan beberapa uji turunan diantaranya:

a. Uji Normalitas

Harahap & Tirtayasa (2020) digunakan uji normalitas model regresi memiliki tujuan untuk menentukan variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Apabila data menyebar dan menyisihkan garis bersimpangan dan menarik arah garis yang ada, pemodelannya sangat berbeda dari asumsi normal yang digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Imam Ghazali dalam Susilo & Hedriyatna (2019) melakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui adanya hubungan linier antar variabel dalam model regresi yang digunakan. Jika terdapat hubungan antara variabel independen, artinya hal ini terjadi pola multikolinieritas dan persamaan berganda yang akan direalisasikan tidak dapat digunakan untuk estimasi. Dari situ dapat dilihat apakah model regresi yang digunakan telah baik atau masih memerlukan perlakuan khusus lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghazali dalam Susilo & Hedriyatna (2019) menyebutkan bahwa uji ini bermanfaat bagi peneliti karena akan memberikan kepastian sebuah model regresi memiliki perbedaan antara varian sisa satu

dengan yang lainnya. Untuk membuktikan adanya masalah heteroskedastisitas, dapat ditunjukkan dengan membandingkan jika terdapat pola tertentu yang terlihat pada scatterplot ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah prediksi X.

Analisis Data Menggunakan Regresi Linier Berganda

Dalam uji hipotesis ini bermaksud guna memastikan keabsahan daripada dugaan yang dinyatakan sebelumnya. Kebenaran yang dimaksud ialah keabsahann mengenai nyata ataupun tidaknya hubungan antara tekanan dari luar, ketidakpastian yang ada di lingkungan, serta komitmen manajemen terhadap aplikasi transparansi pelaporan keuangan (Ghozali, 2018). Sugiyono (2019) persamaan yang digunakan dalam riset ini memiliki bentuk berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penjelasan :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Constan
B1-B3	=	Besaran Koefisien Regresi
X1	=	Motivasi Kerja
X2	=	Disiplin Pekerjaan
X3	=	Lingkungan Kerja
e	=	Standar eror

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ialah prosedur yang akan meujudkan suatu ketetapan, yakni ketetapan pada memperoleh ataupun menampik dugaan ini. Pada pengujian ini, keetapan yang dibuat tercantum keraguan, artinya ketetapan bisa benar ataupun salah (Wardani 2020). Uji hipotesis yang dipakai pada penelitian ini yakni Uji t dan Uji f.

1. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018:98) menyebtkan bahwa uji secara parsial atau disebut sebagai uji t memiliki acuan untuk menunjukkan jauh tidaknya dapak yang ditimbulkan antar variabel independen secara masing-masing atau individu. Uji ini dilakukan menggunakan satuan nilai perbandingan

kemungkinan yang akan muncul (signifikan) menggunakan alpha (0,05). Pengujian jua mampu dipakai menggunakan melihat taraf keyakinan 95 prosen atau alfa sebesar 0,05 menggunakan kriteria pengujian:

- a. apabila t-hitung lebih dari t-tabel sehingga Ho ditolak dan Ha diterima
- b. apabila t-hitung kurang dari t-tabel sehingga Ho diterima dan Ha tidak diterima

Hipotesis:

H0 = variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel terikat.

Ha = variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. Uji Signifikansi Serempak (Uji f)

Uji ini dimanfaatkan guna memahami semua variable independen ataupun variable bebas terdapat dampak selaku bersama – sama pada variable dependen (Ghozali,2018).

Hipotesis :

H0 = Seluruh variabel independen dengan cara serentak tidak berdampak signifikan kepada variabel yang lainnya.

Ha = Seluruh variabel independen simultan atau serempak memiliki dampak signifikan terhadap variabel yang lainnya.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Sesuai hasil perolehan yang didapat, dapat dipastikan seluruh indikator variabel mendapatkan *correlation* lebih tinggi dari nilai kritis 0,3, artinya seluruh data telah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.895	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.937	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.919	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.750	0.6	Reliabel

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang ada menunjukkan variabel motivasi pekerjaan sebesar 0,895, kemudian untuk disiplin kerja sebesar 0,937, dan lingkungan kerja sebesar 0,919. Kemudian kepuasan kerja berada pada satuan nilai 0,750. Dari nilai tersebut tidak ada yang kurang dari 0,6 sehingga dari situ dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam survei ini dapat digunakan karena memiliki keandalan yang baik.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Salah satu uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji ini digunakan untuk melihat dalam suatu model yang diteliti apakah semua variabel yang terlibat berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji ini menggunakan software SPSS agar lebih mudah menentukan posisi N atau jumlah sampel jika data statistik yang ada lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan datanya memiliki distribusi normal.

Tabel 2.
 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.82645160
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.078
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

Hasil menunjukkan bahwa AsympSig bernilai 0,966 sehingga nilainya melebihi 0,05. Dari situ dapat diartikan dan dipastikan data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan untuk proses berikutnya karena telah memenuhi persyaratan analisis.

Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas melihat nilai toleransi dan VIF dari setiap komponen. Untuk mempermudah proses pengujian ini digunakan software SPSS dengan acuan apabila nilai

tolerasni lebih dari 0,10 maka data ini menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas dan telah siap untuk dilanjutkan ke tahapan berikutnya.

Tabel 3
Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja(X1)	.798	1.254
Disiplin Kerja (X2)	.693	1.450
Lingkungan Kerja(X3)	.563	1.805

Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

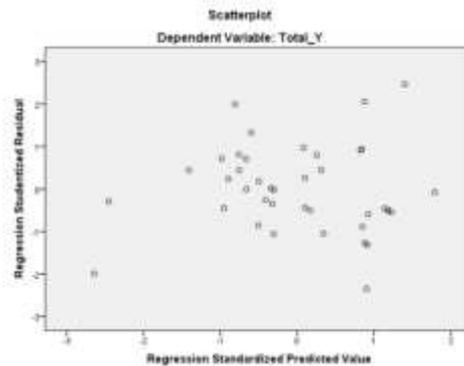
Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi untuk beberapa variabel berbeda-beda. Variabel motivasi pekerjaan memiliki nilai 0,789, variabel kedisiplinan pekerjaan 0,693 dan variabel lingkungan pekerjaan memiliki nilai sebesar 0,563. Ketiga variabel tersbet semuanya memiliki nilai kurang dari 0,10 sedangkan untuk faktor varians inflasi (VIF) kurang dari 10. Variabel motivasi pekerjaan 1,254, variabel kedisiplinak pekerjaan 1,450 dan variabel lingkungan pekerjaan sebesar 1,805. Dari nilai yang ada tersebut makan dapat dilihat nilai regresi linier berganda dalam persamaan yang ada telah memenuhi persyaratan agar dapat digunakan sebagai analisis dan tidak memiliki ketergantungan terhadap multikolonieritas. Secara umum dapat diartikan bahwa model ini telah layak untuk digunakan sebagai persyaratan analisis yang diperlukan.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bermaksud untuk melihat adanya permodelan regresi yang terjadi antar ketidaksesuaian varian dan sisanya suatu pengamatan dengan yang lainnya.

Sesuai gambar diatas titik-titik telah tersebar secara acak dibawah maupun diatas angka pada Y, sehingga data dipastikan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Heterokedastisitas



Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Data Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	22.935	4.227
Motivasi Kerja(X1)	.127	.063
Disiplin Kerja (X2)	.232	.283
Lingkungan Kerja(X3)	.096	.477

Sumber : *Output SPSS diolah 2021*

Sesuai tabel diatas didapatkan persamaan garis regresi linier dibawah ini :
 $Y = 22.935 + 0,127X1 + 0,232X2 + 0,096X3$

Dari perolehan hasil dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien Konstanta
Dari perolehan data koefisien konstanta memiliki nilai 22.935. Oleh karena itu, apabila nilai variabel bebas bernilai jadi kepuasan kerja akan bernilai 22.935.
2. Nilai Koefisien variabel motivasi kerja
Dari perolehan data nilai koefisien motivasi kerja memiliki nilai 0.127, maka apabila nilai variabel motivasi mengalami kenaikan satu tingkat yang dapat diartikan nilai kepuasan sebesar 0.127.
3. Koefisien variabel disiplin kerja
Dari perolehan data nilai koefisien disiplin kerja memiliki nilai 0.232, maka apabila nilai variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 poin artinya nilai kepuasan kerja 0.232.

4. Koefisien variabel lingkungan kerja
Dari perolehan data nilai koefisien lingkungan kerja memiliki nilai 0.96, maka apabila nilai variabel lingkungan pekerjaan berubah dan memiliki kenaikan 1 tingkat artinya nilai kepuasan kerja kepuasan kerja 0.96.

Uji t

Tabel6
Uji-t

Variabel	T	Sig
(Constant)	5.426	.000
Motivasi Kerja	2.025	.004
Disiplin Kerja	2.193	.010
Lingkungan Kerja	2.278	.000

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Dari perolehan hasil tabel diatas sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memperoleh perhitungan t sebesar $2.025 < t$ pada tabel acuan = 2.021 serta signifikansi. 0.004 sehingga kurang dari 0.05 dan dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima.
2. Disiplin kerjamemperoleh perhitungan t sebesar $2.193 < t$ pada tabel acuan = 2.021 serta tingkat signifikansi. 0.010 sehingga nilainya kurang dari 0.05 sehingga hipotesis diterima.
3. Lingkungan kerja memperoleh t hitung $2.278 < t$ pada tabel = 2.021 serta signifikansi $0.000 < 0.05$, dari situ artinya dapat diterima

Uji f

Tabel 7
Uji simultan (f)

	F	Sig.
Regression	12.954	0.000 ^a

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Diperoleh hasil f_{hitung} 12.954 serta nilai Sig sebesar 0.000 kurang dari 0.05, sehingga dapat diartikan telah terbukti bahwa variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja individu pada perusahaan.

Pembahasan

1. Hubungan motivasi kepada kepuasan pekerjaan individu

Hubungan motivasi kepada kepuasan pekerjaan individu memiliki pengaruh signifikan. PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Pada uji normalitas terlihat bahwa nilai AsympSig yang menunjukkan nilai $0,966 > 0,05$, menegaskan terapat nilai yang diolah berdistribusi baik (normal) dan uji multikolinearitas memberikan satuan toleranssi sebesar 0,798 lebih kecil dari pada 0,10 dan VIF sebesar 1.254 di bawah satuan nomor 10. digunakan multikolinearitas bebas. Dapatkan t-hitung 2.025 dengan Sig. $0,004 < 0,05$. Sehingga semakin tinggi motivasi yang diterapkan oleh instansi tersebut maka secara tidak langsung akan memperkuat kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian telah sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan Manopo, R (2015). Berdasarkan hasil yang telah diuji, pengaruh antar variabel menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan (Manoppo et al., N.d.)

2. Pengaruh disiplin dalam bekerja terhadap kepuasan individu

Ada pengaruh hubungan disiplin dengan etos kerja PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Pada uji normalitas dapat diketahui nilai AsympSig unit sebesar $0,966 > 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa dapat terjadi distribusi normal dan pada uji multikolinearitas dapat diketahui nilai tolerance sebesar 0,693 lebih kecil dari 0,10 dan VIF sebesar 1,450 lebih kecil dari 10. Ditetapkan bahwa penelitian yang digunakan tidak memiliki multikolinearitas. Dapatkan t-hitung 2.025 dengan Sig. $0,004 < 0,05$. T-hitung yang diperoleh adalah 2,193 dan Sig $0,010 < 0,05$. Secara umum, disiplin kerja yang saya temukan memungkinkan karyawan saya mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan mendapatkan rasa tanggung jawab di agensi. Penelitian yang ada serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Afianto (2017).

3. Pengaruh lingkungan dalam bekerja terhadap kepuasan karyawan

Ada hubungan antara lingkungan dengan kepuasan individu pada PT Surya Harmonika Manunggal. Dilihat dari uji normalitas yang ada terlihat nilai AsympSig dengan nilai $0,966 > 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai pada data yang diolah berdistribusi baik dan normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi $0,563$ kurang dari $0,10$ dan VIF $1,805 < 10$. Dapat dicatat bahwa penelitian yang digunakan tidak memiliki multikolinearitas. Dapatkan t-hitung $2,025$ dengan Sig. $0,004 < 0,05$. Diberikan t-hitung sebesar $2,278$ dan Sig. $0,000 < 0,05$. Secara umum lingkungan kerja yang terpelihara dengan baik dapat membuat karyawan tenang dan aman serta dapat memiliki kepuasan pekerjaan dengan hasil tinggi. Riset ini akan sama apabila diperbandingkan dengan riset yang telah dilakukan oleh Wuwungan (2017).

4. Pengaruh motivasi pekerjaan, kedisiplinan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Daripada analisis yang dilakukan dapat dilihat terdapat pengaruh variabel secara bersama-sama pada PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Didapatkan f-hitung $12,954$ serta Sig. $.000 < 0,05$. Secara tidak langsung motivasi, kedisiplinan kerja karyawan, dan lingkungan kerja menjadi variabel yang dapat menaikkan kepuasan bekerja bagi para karyawan.

Kesimpulan

Dari rangkaian analisis diatas mulai dari hasil dan pembahasan maka dalam riset ini dapat ditarik beberapa simpulan diantaranya yang tertuang pada point-point dibawah ini:

1. Motivasi bekerja para karyawan (X1) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan pekerjaan (Y) karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Hasil Motivasi (X1) memiliki t-hitung dengan nilai $2,025$ serta signifikansi $0,004$, yaitu ($0,004 < 0,05$).
2. Disiplin para pekerja (X2) memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada

kepuasan kerja (Y) pada PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Hasil penelitian variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan nilai t-hitung $2,193$ dan nilai signifikansi $0,010$ ($0,010 < 0,05$).

3. Lingkungan pekerjaan (X3) memiliki pengaruh atas kepuasan pekerjaan (Y) Karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X3) memiliki satuan t-hitung $2,278$ dan nilai signifikansi $0,000$ ($0,000 < 0,05$).
4. Motivasi pekerjaan (X1), kedisiplinan pekerjaan (X2) dan lingkungan pekerjaan (X3) bersama-sama/simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Hasil f-hitung menunjukkan angka $12,954$ dan signifikansi nilai sebesar $0,000$, sehingga satuannya lebih kecil dari $0,05$.

Daftar Pustaka

- Afianto, D (2017). *Kepuasan Kinerja Karyawan Pemasaran PT . Victory I. Futures*. 50(6), 58–67.
- Fuad, D. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Banten, U., & Serang, J. (2021). Rencana Strategis & Pengelolaan SDM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102–113.
- Ghozali, I. (2018). Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Lingkungan Kerja dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 73–89.
<https://doi.org/10.21009/Jpeb.005.1.6>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura (Persero) Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.

- Herawati, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 27–33.
- Hidayat, Z., & Tahufiq, M. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97.
- Kinerja, T., Pada, K., & Radjawali, C. V. (N.D.). *The Asia Pacific*. 6(2), 63–74.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Manoppo, R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (N.D.). *The Effect Of Work Discipline , Work Motivation And Career Development Of*. 3(3), 1220–1231.
- Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Disiplin Individu, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sandhi Harahap Tirtayasa 3* (1), 120–135.
- Prahiawan, W., Sultan, & Tirtayasa, A. (N.D.). *Penggunaan Teori Penelitian*. 149–158.
- Risanty, R. D., & Sopiyan, A. (2017). *Mengajar Melalui Bot Telegram Aplikasi Pada Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta (Ft-Umj) Dengan Metode Polling*. November, 1–2.
- Setioningtyas, W. P. &, & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- SW Dyatmika, K Agustinengseh (2021). Influence of Product Quality and Price on the Purchase Decision of Health Equipment at PT Inti Medicom Retailindo. *Duconomics Sci-meet (Education & Economics Science Meet)* 1, 46-53. <https://doi.org/10.37010/duconomics.v1.5340>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Riset Bidang Keilmuan)*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, A., & Hendriyatna, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Radjawali . *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(2).
- Wardani, D. K. (2020). *Kajian Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas KH. Wahab Hasbullah.