

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI**

Oleh :  
**Mauritz D.S Lumentut<sup>1</sup>**  
**Lucky O.H Dotulong<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen**  
**Universitas Sam Ratulangi Manado**

email: <sup>1</sup>[mauritzlumentut79@gmail.com](mailto:mauritzlumentut79@gmail.com)  
<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

**Kata kunci:** *motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kepuasan kerja*

**ABSTRACK**

*Human resources is one very important factor in the organization, because the quality of the organization itself is highly dependent on the quality of human resources as an employee and offender services within an organization. Human resources according to the needs required a strategy for managing human resources, management of human resources that will either provide progress for the company, especially in the face of circumstances that are always changing and evolving. The purpose of this study was to determine whether the work motivation, discipline and work environment significantly influence job satisfaction at PT. Bank Sulut branch Airmadidi of North Minahasa Regency. The population in this study were employees of PT. Bank Sulut branch Airmadidi. The sampling technique was saturated sampling, by taking the entire sample of 68 respondents. Associative research methods with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that motivation, discipline and work environment simultaneously significant effect on employee job satisfaction. Motivation partially significant effect on employee job satisfaction, while discipline and work environment does not have a significant effect. Should the leadership of the PT. Bank SULUT branch Airmadidi improve labor discipline employees of banks that will improve the performance of the bank.*

**Keywords:** *motivation, discipline, work environment, job satisfaction*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan persaingan produk semakin ketat disertai dengan target-target yang begitu tinggi kepada staff atau karyawan perusahaan. Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Parlinda dan Wahyuddin (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sulut cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.

2. Motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sulut cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
3. Disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sulut cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
4. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sulut cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2000:3) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat diartikan secara makro dimana semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja).

### Motivasi Kerja

Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energy yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Holil & Sriyanto, 2011:12).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Nitisemito (2000:183), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2009:1), menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### Kepuasan Kerja

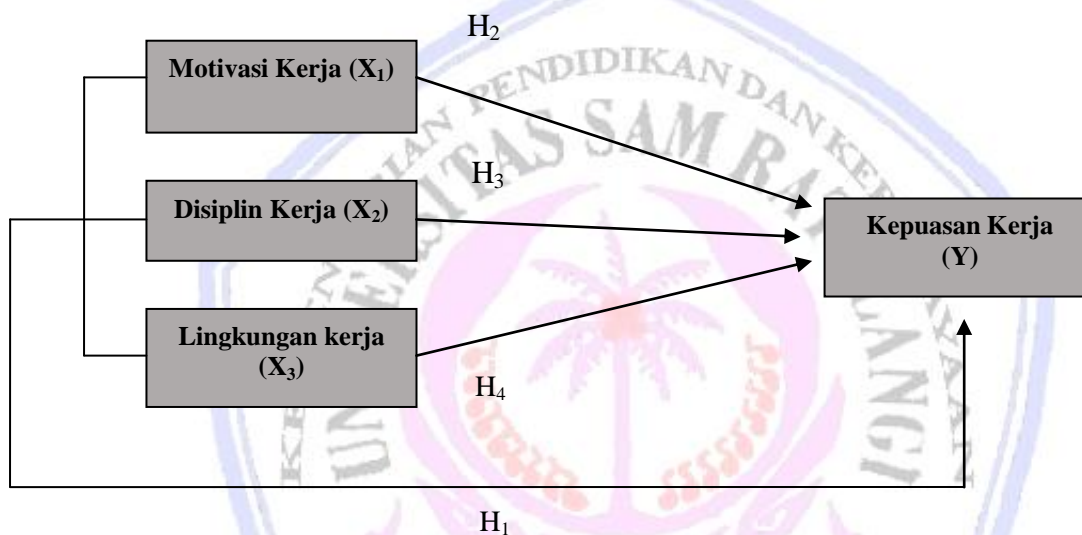
Hasibuan (2006:39) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

## Penelitian Terdahulu

Safitri, (2013) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pelatihandan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Holil dan Sriyanto (2011), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kasenda, (2013) melakukan penelitian yang berjudul kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber : Kajian Teori, 2014*

### Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.
- H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 2 bulan dari bulan Agustus - September 2014.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
4. Kepuasan kerja ( $Y$ ) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0,3, maka instrumen tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998:160).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *crobach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *crobach's alpha* lebih dari 0,60 (Arikunto, 1998:164).

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

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

Keterangan :  
 Y = kepuasan kerja  
 X<sub>1</sub> = motivasi kerja  
 X<sub>2</sub> = disiplin kerja  
 X<sub>3</sub> = lingkungan kerja  
 a = Konstanta  
 e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

### Pengujian Hipotesis

#### Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

#### Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected item- total correlation	Keterangan
X <sub>1</sub>	1	0,499	Valid
	2	0,574	Valid
	3	0,597	Valid
	4	0,527	Valid
	5	0,535	Valid
X <sub>2</sub>	1	0,454	Valid
	2	0,589	Valid
	3	0,595	Valid
	4	0,476	Valid
	5	0,550	Valid

**Tabel 1. Uji Validitas** (lanjutan)

Variabel	Pernyataan	Corrected item- total correlation	Keterangan
<b>X<sub>3</sub></b>	1	0,494	Valid
	2	0,549	Valid
	3	0,576	Valid
	4	0,524	Valid
	5	0,501	Valid
<b>Y</b>	1	0,455	Valid
	2	0,570	Valid
	3	0,584	Valid
	4	0,521	Valid
	5	0,529	Valid

Sumber :Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998:160).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
<b>X<sub>1</sub></b>	1	0,748	Reliabel
	2	0,723	Reliabel
	3	0,715	Reliabel
	4	0,739	Reliabel
	5	0,736	Reliabel
<b>X<sub>2</sub></b>	1	0,746	Reliabel
	2	0,700	Reliabel
	3	0,698	Reliabel
	4	0,741	Reliabel
	5	0,715	Reliabel
<b>X<sub>3</sub></b>	1	0,729	Reliabel
	2	0,710	Reliabel
	3	0,700	Reliabel
	4	0,719	Reliabel
	5	0,727	Reliabel
<b>Y</b>	1	0,745	Reliabel
	2	0,706	Reliabel
	3	0,701	Reliabel
	4	0,724	Reliabel
	5	0,721	Reliabel

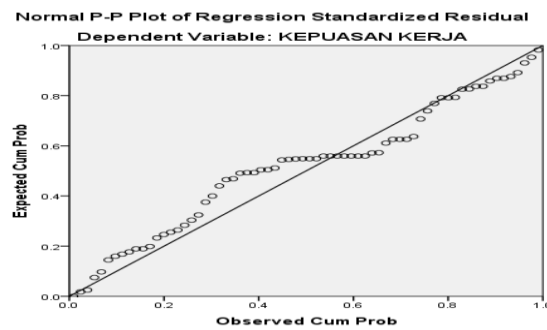
Sumber :Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel (Arikunto, 1998:164).

## Hasil Penelitian

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Gambar 2 memperlihatkan bahwa *grafik normal p-plot* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

#### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Err						
1	(Constant)	13.301	2.697			4.932	.000		
	Motivasi	.5190	.210	.526	2.472	.016	.287	3.484	
	Disiplin Kerja	-.1188	.128	-.120	-.920	.361	.763	1.310	
	Lingkungan Kerja	-.0912	.202	-.090	-.452	.653	.325	3.078	

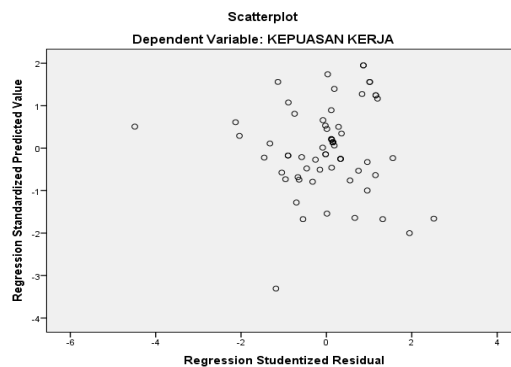
a. Dependent Variable: *Kepuasan Kerja*

Sumber : Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Hasil analisis pada tabel 3 memperlihatkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Priyatno, 2011:291).



### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber :Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.30	2.697		4.932	.00
		1				0
	Motivasi	.519	.210	.526	2.472	.01
	Disiplin Kerja	-.118	.128	-.120	-.920	.36
	Lingkungan Kerja	-.091	.202	-.090	-.452	.65
						3

a. Dependent Variable: *Kepuasan Kerja*

Sumber :Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 13.301 + 0,519X_1 - 0,118X_2 - 0,091X_3$$

1. Nilai konstanta 13,301 artinya jika motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diteliti konstan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi sebesar 13,301.
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,519 artinya, peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi sebesar 0,519.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar (-0,118) artinya, disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi sebesar (-0,118).
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar (-0,091) artinya, peningkatan atau penurunan lingkungan kerjanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi sebesar (-0,091).

**Pengujian Hipotesis****Uji Simultan****Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.940	3	50.647	4.312	.008 <sup>b</sup>
	Residual	751.751	64	11.746		
	Total	903.691	67			

a. Dependent Variable: *Kepuasan Kerja*

b. Predictors: (Constant), *Lingkungan Kerja*, *Disiplin kerja*, *Motivasi Kerja*

Sumber : Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 4.312. Oleh karena probabilitas 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**Uji Parsial****Tabel 6. Ringkasan Uji T**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.932	.000
	Motivasi	2.472	.016
	Disiplin Kerja	-.920	.361
	Lingkungan Kerja	-.452	.653

Sumber : Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Tabel 6 memperlihatkan motivasi ( $X_1$ ) secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak signifikan nilainya terhadap kepuasan kerja (Y) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak signifikan kepuasan kerja (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

**Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)****Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 <sup>a</sup>	.168	.129	3.427

a. Predictors: (Constant), *Lingkungan Kerja*, *Disiplin Kerja*, *Motivasi Kerja*

b. Dependent Variable: *Kepuasan Kerja*

Sumber : Hasil Pengolahan Data (SPSS 21 for windows 7)

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai  $R_2$  adalah sebesar 0,168. Nilai  $R_2$  ini yang berada diantara  $0 \leq R_2 \leq 1$  berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kepuasan kerja Y) sebesar 16,8%, R sebesar 0,410 berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi Kerja  $X_1$ , disiplin kerja  $X_2$  dan lingkungan kerja  $X_3$  terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 41,0%.

## **Pembahasan**

### **Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja.**

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu  $0,008 < 0,05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### **Motivasi Terhadap Kepuasan kerja.**

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Kasenda (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri (2013), Holil dan Sriyanto (2011), yang juga mendapatkan hasil penelitian mereka bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,653. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi besarnya tingkat kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini :

1. Pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi diharapkan agar dapat memperhatikan faktor-faktor seperti penempatan kerja, dan pengembangan karir karena dari hasil penelitian ketiga faktor tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
2. Diperhatikan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- Hani, T. Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Holil Muhamad, & Agus Sriyanto, 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur. <http://fe.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2011/05>. Diakses 20 February 2014.Hal.22-38.
- Kasenda, Rivivega, 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Diakses 20 February 2014 Hal.853 - 859
- Nitisemito, Alex .S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parlinda, Vera & Wahyuddin, M, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. [Online].<http://eprints.ums.ac.id>.Di akses pada 7 November 2011.
- Priyatno, Duwi, 2011. Buku Saku SPSS.*Analisis Statistik Dengan Microsoff Excel & SPSS*.Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Safitri, 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume 1 Nomor 4 Juli 2013. <https://www.ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article>. Diakses 20 Maret 2014. Hal. 1044-1054.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sulistiyani, Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Torang, Syamsir, 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku,Struktur, Budaya & perubahan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung.