

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA PENGAJAR YAYASAN PERGURUAN SETIA BUDI ABADI PERBAUNGAN**

**Hanny Siagian<sup>1</sup>, Erlin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Mikroskil

Email Korespondensi: hanny@mikroskil.ac.id

Email: 197110409@students.mikroskil.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to determine whether there is an influence of work motivation, work environment, and work discipline on job satisfaction in the teaching staff of the Setia Budi Abadi Perbaungan College Foundation. This research is a quantitative study using a questionnaire that analyzed with the SPSS 25 tool. The sample collection technique used the saturated sampling method with a total sample of 88 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with statistical hypothesis testing. The simultaneous test results (F-test) showed that there was an influence of work motivation, work environment, and work discipline on the job satisfaction of the teaching staff, then through partial testing (T-test), the test results showed that there was an influence variable of work motivation and work discipline on the job satisfaction of teaching staff. While the work environment variable does not affect on the job satisfaction of the teaching staff. Adjusted r Square indicates that the variables of work motivation, work environment, and work discipline have an effect of around 66.80%, there is Job Satisfaction and the remaining 33.20% is explained by other variables not examined in this research.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan alat bantu SPSS 25. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode Sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji statistik. Hasil uji secara simultan (uji-F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar, selanjutnya melalui pengujian secara parsial (uji-T), hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar. Adjusted r Square memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sekitar 66,80% terhadap Kepuasan Kerja dan sisanya sebesar 33,20% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia terbaik tentu menjadi incaran para instansi karena mempunyai peran besar dalam kesuksesan instansi secara keseluruhan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset instansi yang memiliki peran sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan operasional serta dapat meningkatkan performa perusahaan untuk menjadi lebih berkembang. Sumber daya ini dapat dikembangkan, dilatih, dijaga untuk keberlangsungan masa depan instansi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan instansi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



rencana yang telah disiapkan oleh instansi tidak akan bisa berjalan (Rugaiyah, Kusnadi, Rahman, & Anam, 2022). Manajemen diperlukan untuk merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengatasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia agar melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin. Faktor utama yang menentukan tercapainya suatu tujuan instansi sangatlah ditentukan dari sumber daya manusia yang berprestasi. Oleh karena itu untuk menghasilkan prestasi, instansi harus dimulai dari perbaikan kepuasan kerja personal dan anggota instansi. Salah satu instansi yang terletak di kabupaten Serdang Bedagai adalah Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan dimana berdiri pada tahun 1953 dan masih beroperasi hingga saat ini. Terdapat beberapa jenjang pendidikan yang ada di sekolah tersebut dan setiap kepala sekolah memiliki perannya masing-masing dalam meningkatkan kegiatan operasional sekolah agar berjalan dengan baik, meski begitu kontrol yang diberikan cenderung sama karena tenaga pengajar berada dibawah naungan satu yayasan yang sama.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja juga menggambarkan kinerja karyawan dari perasaan senang atau tidak senangnya kita terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan M. S., 2017). Kepuasan kerja terjadi ketika pekerjaan memenuhi harapan karyawan baik dari dalam maupun luar diri. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan, semakin meningkat tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung akan bekerja dengan tidak efektif dan efisien yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak instansi adalah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi adalah sesuatu dari dalam diri yang mendorong untuk melakukan aktivitas atau kegiatan guna tercapainya tujuan. Dengan diberinya motivasi yang tepat, karyawan tentu akan terdorong untuk bertindak semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan dapat memberikan keyakinan bahwa dengan keberhasilan instansi maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018). Motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya tentu mendorong karyawan untuk senang dan suka akan pekerjaannya, sehingga bisa membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Terdapat beberapa tenaga pengajar mengeluh karena kurangnya promosi jabatan meskipun sudah lama bekerja (lebih dari 10 tahun). Selain itu, terdapat kurangnya pemberian motivasi kepada tenaga pengajar seperti jarang melakukan seminar atau pengarahan-pengarahan oleh pihak kepala sekolah kepada seluruh tenaga pengajar yang dapat menghambat pengembangan dan peningkatan pengetahuan sehingga memungkinkan karyawan tidak bekerja secara efektif. Kurangnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan tenaga pengajar kurang puas selama bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena merasa nyaman dan senang atas lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dimana semua keadaan sekitar yang berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan lingkungan kerja non-fisik yang merupakan semua keadaan yang terjadi dimana ada kaitannya dengan hubungan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga pengajar. Tenaga pengajar yang merasa senang dengan lingkungan kerja ditempat dia bekerja, maka tenaga pengajar dapat melakukan aktivitasnya dengan nyaman dan dapat menggunakan waktu kerja secara efektif. Beberapa tenaga pengajar merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja yang ada di sekolah, dimana di dalam lingkungan fisik terdapat lingkungan yang kurang nyaman seperti keterbatasan ruang gerak dan apabila mengalami kendala mati listrik, pihak sekolah belum memberikan fasilitas seperti genset, sehingga apabila sedang melakukan aktivitas baik di kelas maupun di kantor akan menimbulkan ketidaknyamanan diakibatkan oleh suhu udara yang panas dan berkurangnya pencahayaan. Selain itu, terdapat kurangnya interaksi antara atasan dengan tenaga pengajar, dimana rapat dilakukan selama 3 bulan sekali, sehingga ini membuat sebagian tenaga pengajar merasa kurang diperhatikan.

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](http://admin@lkispol.or.id)

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu sistem yang dipergunakan oleh para manajer instansi guna mengontrol suatu perilaku serta sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi P. , 2016). Disiplin yang sudah terbentuk dalam diri tenaga pengajar menggambarkan pekerjaan dan juga tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan dan tentu dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja dalam keberlangsungan kegiatan instansi dimana pengawasan diperlukan dalam terjaminnya disiplin kerja yang baik. Pengawasan ini merupakan bentuk perhatian kepada tenaga pengajar sehingga mereka merasa dihargai dan dianggap penting bagi instansi. Disiplin kerja terkait peraturan berpakaian sudah dijalankan dengan baik, akan tetapi beberapa tenaga pengajar merasa kurang puas terhadap pengawasan yang diberikan pihak sekolah terkait jam masuk kerja dimana terdapat beberapa tenaga pengajar yang terlambat masuk di tempat kerja akan tetapi tidak ada rangkuman data terkait keterlambatan tersebut karena kurangnya kontrol dari pihak sekolah. Selain itu, pihak sekolah mempunyai sanksi terkait pelanggaran tersebut, akan tetapi tidak ditegakkan secara ketat dan tegas, sehingga terdapat beberapa tenaga pengajar yang menganggap sepele akan sanksi tersebut. Dari penyampaian hasil terdahulu diatas dapat dengan mudah membantu dan mendukung peneliti dalam melakukan penelitian pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa memberi manfaat untuk beberapa pihak terkait yaitu, Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperluas, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Dan menjadi masukan bagi yayasan dalam menyusun kebijakan dan menjalankan kebijakan. Hasil penelitian ini secara praktis memberikan masukan dalam penyelesaian masalah pada yayasan yang ada kaitannya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

H2: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

H3: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

H4: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

## METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebesar 88 tenaga

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



pengajar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan terkait seluruh variabel yang disebar kepada responden penelitian.

Pengukuran data dengan menggunakan skala likert dimana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2019). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari responden akan diberi bobot, bobot yang digunakan dalam skala likert adalah: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-Ragu (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Metode analisis data pada penelitian ini adalah statistik deskriptif dan regresi linear berganda, dengan menggunakan perhitungan melalui program *Statistical Product and Service Solutions 25*. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya analisis statistik deskriptif, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan aplikasi perhitungan statistik.

## PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

1. Motivasi Kerja: Dari analisis data, skor terendah (minimum) adalah 1, dan skor tertinggi (maksimum) adalah 5, dengan rata-rata yaitu 4,22. Artinya, rata-rata responden menjawab sangat setuju pada pernyataan-pernyataan yang tertera pada kuesioner disebabkan karena tenaga pengajar merasa pernyataan yang didasari indikator motivasi kerja tersebut sesuai dengan situasi kerja yang ada.
2. Lingkungan Kerja: Dari analisis data, skor terendah (minimum) adalah 1, dan skor tertinggi (maksimum) adalah 5, dengan rata-rata yaitu 4,18. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan-pernyataan yang tertera pada kuesioner karena tenaga pengajar merasa baik lingkungan fisik maupun nonfisik yang ada di lingkungan kerja mereka tidak mengganggu kegiatan tenaga pengajar.
3. Disiplin Kerja: Dari analisis data, skor terendah (minimum) adalah 1, dan skor tertinggi (maksimum) adalah 5, dengan rata-rata yaitu 4,26. Artinya, rata-rata responden menjawab sangat setuju pada pernyataan-pernyataan yang tertera pada kuesioner karena peraturan serta standar kerja yang berlaku dirasa mampu diikuti dan dijalankan dengan baik sehingga mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Kepuasan Kerja: Dari analisis data, skor terendah (minimum) adalah 1, dan skor tertinggi (maksimum) adalah 5, dengan rata-rata yaitu 4,40. Artinya, rata-rata responden menjawab sangat setuju pada pernyataan-pernyataan yang tertera pada kuesioner ini dikarenakan tenaga pengajar merasa pekerjaan, komunikasi dan benefit yang diberikan dirasa mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan juga sesuai dengan fakta yang ada.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena berdasarkan nilai Item Total Correlation menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2096$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian ini adalah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menjawab kuesioner penelitian secara konsisten sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

### Uji Normalitas

#### Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data model regresi, Variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu apabila nilai sig > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal dan jika nilai sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33621257
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.047
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan besarnya nilai Test Statistic 0,075 dengan signifikan pada Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 atau Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Batas dari tolerance value > 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.363	2.754
	Lingkungan Kerja	.302	3.312
	Disiplin Kerja	.280	3.567

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance values semua variabel bebas tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel bebas di atas tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 3. Hasil uji Heteroskedastisitas Park

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



1 (Constant)	1.152	1.781		.647	.520
Motivasi Kerja	-.303	.672	-.077	-.450	.654
Lingkungan Kerja	.152	.681	.042	.223	.824
Disiplin Kerja	-.978	.678	-.283	-1.444	.153

a. Dependent Variable: LN\_RES

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar. Selain itu Analisis Regresi bertujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.783	.287		2.730	.008
Motivasi Kerja	.308	.108	.292	2.850	.005
Lingkungan Kerja	.015	.110	.015	.133	.895
Disiplin Kerja	.529	.109	.565	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah: Kepuasan Kerja = 0,783 + 0,308 Motivasi Kerja + 0,015 Lingkungan Kerja + 0,529 Disiplin Kerja + e

Makna dari persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah: (1) Nilai konstanta sebesar 0,783 satuan menunjukkan tanda positif yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja, lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dianggap nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,783 satuan. (2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,308 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,308 dengan variabel lainnya dianggap konstan. (3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,015 yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,015 dengan variabel lainnya dianggap konstan. (4) Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,529 yang berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,529 dengan variabel lainnya dianggap konstan.

### Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.783	.287		2.730	.008
Motivasi Kerja	.308	.108	.292	2.850	.005
Lingkungan Kerja	.015	.110	.015	.133	.895
Disiplin Kerja	.529	.109	.565	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah (1) Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,850 > ttabel sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. (2) Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,133 < ttabel sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan 0,895 > 0,05. Maka hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. (3) Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 4,845 > ttabel sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

### Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil Uji Hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.850	3	6.950	59.364	.000 <sup>b</sup>	
Residual	9.834	84	.117			
Total	30.685	87				

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan, dapat diketahui nilai Fhitung 59,364 > Ftabel 2,71 dan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan begitu maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas adalah semakin besar terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.680	.668	.34216

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,668 bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar 66,80% sedangkan sisanya sebesar 33,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan thitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,850 > ttabel sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05 yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kurniawan & Riantobi, 2022). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Putra, Ernila, Komardi, Dadi, & Suyono, 2019).

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan thitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,133 < ttabel sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan 0,895 > 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ginting & Siagian, 2021). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Rasyid & Tanjung, 2020).

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan thitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,845 > ttabel sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Safitri & Santoso, 2022). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Putri & Kustini, 2021).

### Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar. Dengan nilai Fhitung sebesar 59,364 > Ftabel 2,71 dan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Nilai koefisien Determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,668 bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 66,80%, sedangkan sisanya sebesar 33,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa (1) variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. (2) Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. (3) Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,668, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 66,80% sedangkan sisanya 33,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2016). *CONCEPT & INDICATOR Humabn Resources Management for Management Researh*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Agustiawan, Fatmala, W., Yunarsi, Jejen, L., Priyana, I., Rahma, F., . . . Tjiptabudi, F. M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Agustini, N., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 231-258.
- Alfiah. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Semarang.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 40-56.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH ADVENT AIR BERSIH MEDAN SAAT PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ilmiah Ubhara*, 96-108.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, I., & Riantobi, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 1188-1193.
- Larasati, S. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 543-522.
- Putra, R., Ernila, Komardi, Dadi, & Suyono. (2019). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE AT SMKN 4 PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 470-483.
- Putri, F. I., & Kustini. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 629-636.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya tergapad Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



# GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 4 Juni 2024

- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 60-74.
- Rugaiyah, Kusnadi, O., Rahman, N., & Anam, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*. Bojong genteng: CV Jejak.
- Safitri, N. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 595-605.
- Safrijal. (2021). *Model Kepuasan Kerja Guru (Studi Empiris di Sekolah Dasar Negeri Kota)*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan : Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen z, Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Sitorus, R. M. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara