

## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Manaya Indonesia Tour Travel

Azizah Bayu Wulandari<sup>1</sup>, Cindy Choridatul Muawanah<sup>2</sup>, Khoirun Nisa<sup>3</sup>,

Moch. Tegar Pratama<sup>4</sup>, Muhammad Wahyu Maulana<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Nahdatul Ulama Sidoarjo

E-mail: [Azizahbayuw99@gmail.com](mailto:Azizahbayuw99@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** Human resources are a very important factor in an organization, because the quality of the organization itself is very dependent on the quality of human resources as employees and service providers in an organization. Good human resource management with the right strategy will provide progress for the company, especially in dealing with situations and conditions that are always changing and developing. This study aims to determine whether work motivation, work discipline and work environment have a significant effect on job satisfaction at PT. Manaya Indonesia Tour and Travel. The population in this study were all employees of PT. Manaya Indonesia Tour Travel. The sampling technique is saturated sampling, by taking the entire sample as much as 60 respondents. By using the associative method with multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that motivation, discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. Motivation partially has a significant effect on employee job satisfaction, while discipline and work environment have no significant effect. Preferably the leadership of PT. Manaya Indonesia Tour and Travel increases the work discipline of employees so that it will improve performance.

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Work Environment

**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. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan strategi yang tepat akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour and Travel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manaya Indonesia Tour Travel. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 60 responden. Dengan menggunakan metode 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. Manaya Indonesia Tour and Travel meningkatkan disiplin kerja para karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 10, 2023

\* Azizah Bayu Wulandarli, [Azizahbayuw99@gmail.com](mailto:Azizahbayuw99@gmail.com)

## **LATAR BELAKANG**

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja karyawan. Sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, karyawan harus didorong untuk lebih giat dan lebih baik lagi dalam bekerja. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan (Primandaru, Tobing and Prihatini, 2018).

PT. Manaya Indonesia Tour Travel merupakan suatu perusahaan yang beroperasi di sektor penyedia biro jasa layanan perjalanan wisata (Tour and travel) yang berlokasi di desa kloposepuluh kecamatan sukodono kabupaten sidoarjo, disamping itu PT. Manaya Indonesia Tour and Travel merupakan biro jasa penyedia layanan paket perjalanan umroh dan haji. Salah satu yang menjadi keunggulan PT Manaya Indonesia Tour and Travel adalah perusahaan ini mempunyai prinsip yang tegas tentang kepuasan pelanggan. Namun perusahaan biro jasa layanan wisata ini mempunyai masalah dengan turnover karyawan. Perusahaan tersebut di rasa belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan. Salah satu contohnya yakni dalam lingkup kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga mereka belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.. Menurut (Nugrahaningsih and Julaela, 2017) Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Pentingnya kedisiplinan kerja pada karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat bertumbuh dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dibutuhkan juga suatu motivasi yang perlu di tanamkan pada karyawan.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Menurut (Aziz, 2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja ini dilakukan demi menjaga kelangsungan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dalam proses motivasi kerja terhadap karyawan, aspek komitmen karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penelitiannya (Motivasi et al., 2015) 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. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Salah satu cara perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. (Ni Luh Sekartini, 2016) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Manaya Indonesia Tour and Travel “. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Manaya Indonesia Tour and Travel.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin kerja**

mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Terdapat dimensi disiplin kerja yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012), yaitu tujuan kemampuan yang terdiri dari kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja karyawan dan intensitas kehadiran karyawan selama bekerja.

### **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).

### **Lingkungan Kerja**

Taiwo (2010)mendefinisikan lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kerja karyawan. Sedangkan Noah dan Steve (2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan secara langsung ditempat kerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.Luthans (2006) mengemukakan dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, adanya pengalaman guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

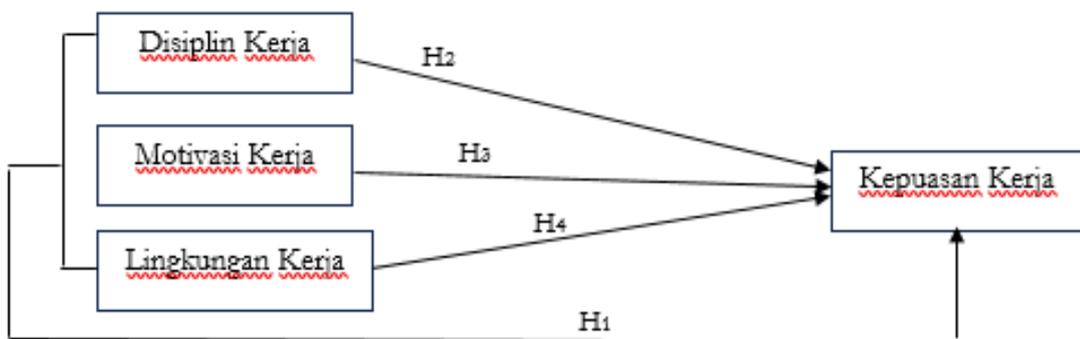
### **Penelitian Terdahulu**

Disiplin kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian Liyas dan Primadi (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Semakin baik lingkungan kerja seperti hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta hubungan baik antara sesama bawahan serta kondisi tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Josephine dan Harjanti (2017) mendukung hal tersebut dengan menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Fauzi dkk, 2016).

Penelitian Rasyid (2017) menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin puas karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Yunus dkk (2013) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dengan mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan, selama peraturan tersebut dirasakan berguna bagi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sitinjak (2017) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yunus dkk (2013) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disisi lain Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan



bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Manaya Indonesia Travel.
- H2: Motivasi kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Manaya Indonesia Travel
- H3: Disiplin kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Manaya Indonesia Travel.
- H4: Lingkungan kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Manaya Indonesia Travel.

## **METODE 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. Populasi penelitian ini terdiri dari 60 orang, yakni seluruh karyawan PT. Manaya Indonesia Tour Travel. Adapun penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **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

X1 = disiplin kerja

X2 = motivasi kerja

X3 = 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 DAN PEMBAHASAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni studi lapangan (*Field Research*), wawancara, studi kepustakaan dan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang bersangkutan. Waktu penelitian selama 2 bulan dari Mei – Juni 2023 pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel. pengukuran berupa skala Likert yang terdiri dari lima tingkat jawaban, yaitu:

**Tabel 1. Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>Cukup Setuju</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis

**Pengujian****Uji Validitas & Reabilitas****a) Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

<i>Variabel</i>	<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected item- Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<i>X1</i>	1	0,536	Valid
	2	0,591	Valid
	3	0,791	Valid
	4	0,719	Valid
	5	0,796	Valid
<i>X2</i>	1	0,611	Valid
	2	0,778	Valid
	3	0,733	Valid
	4	0,685	Valid
	5	0,728	Valid
<i>X3</i>	1	0,579	Valid
	2	0,625	Valid
	3	0,681	Valid
	4	0,673	Valid
	5	0,766	Valid
<i>Y</i>	1	0,659	Valid
	2	0,650	Valid
	3	0,655	Valid
	4	0,614	Valid
	5	0,649	Valid

*b) Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)*

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.

b) Uji Reabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
X1	1	0,944	Reliabel
	2	0,944	Reliabel
	3	0,939	Reliabel
	4	0,938	Reliabel
	5	0,943	Reliabel
X2	1	0,939	Reliabel
	2	0,938	Reliabel
	3	0,939	Reliabel
	4	0,938	Reliabel
	5	0,943	Reliabel
X3	1	0,942	Reliabel
	2	0,942	Reliabel
	3	0,941	Reliabel
	4	0,940	Reliabel
	5	0,942	Reliabel
Y	1	0,940	Reliabel
	2	0,940	Reliabel
	3	0,941	Reliabel
	4	0,942	Reliabel
	5	0,942	Reliabel

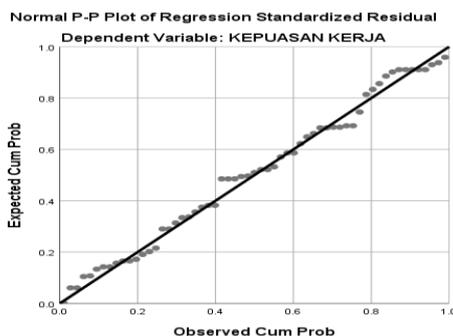
Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)

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.

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)

Gambar 1 memperlihatkan bahwa grafik normal p-plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

## b) Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

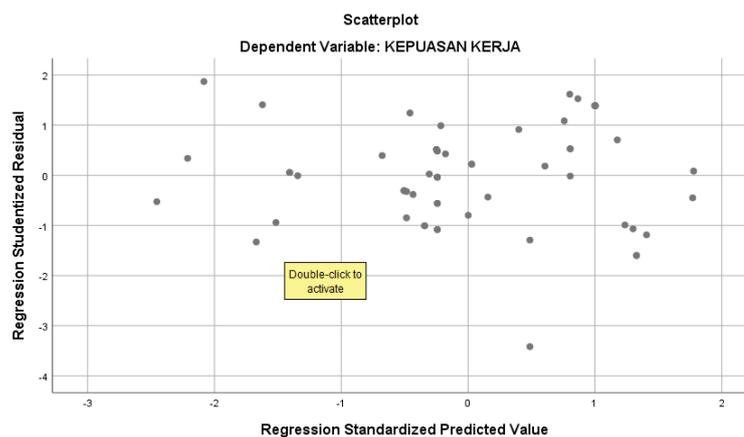
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.549	2.653		1.338	.186		
	MOTIVASI	.253	.153	.217	1.650	.105	.533	1.876
	DISIPLIN	.454	.130	.478	3.504	.001	.494	2.026
	LINGKUNGAN KERJA	.119	.184	.093	.649	.519	.449	2.228

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)*

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.

## c) Uji Heteroskedastisitas



### Heteroskedastisitas

*Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)*

Gambar 2 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.

## 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.549	2.653		1.338	.186
	MOTIVASI	.253	.153	.217	1.650	.105
	DISIPLIN	.454	.130	.478	3.504	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.119	.184	.093	.649	.519

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)

Hasil persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 3,549 + 0,253 X_1 + 0,454 X_2 + 0,119 X_3$$

1. Nilai konstanta 3,549 artinya jika motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diteliti konstan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel sebesar 3,549.
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,253 artinya, peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel sebesar 0,253.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,454 artinya, disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel sebesar 0,454.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,119 artinya, peningkatan atau penurunan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel sebesar 0,119.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a) Uji-F (Simultan)

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.197	3	67.399	17.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	206.515	55	3.755		
	Total	408.712	58			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN

*Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)*

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 17,950. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> tolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

#### b) Uji-T (Parsial)

**Tabel 6. Ringkasan Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.549	2.653		1.338	.186
	MOTIVASI	.253	.153	.217	1.650	.105
	DISIPLIN	.454	.130	.478	3.504	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.119	.184	.093	.649	.519

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

*Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)*

Tabel 6 memperlihatkan motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak signifikan nilainya terhadap kepuasan kerja (Y) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial tidak signifikan kepuasan kerja (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

#### 4. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.495	.467	1.93774

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data ( SPSS 25 for windows 10)

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai R2 adalah sebesar 0,703. Nilai R2 ini berada diantara  $0 \leq R2 \leq 1$  berarti bahwa garis regresi yang berbentuk dapat meramalkan variabel dependen ( Kepuasan kerja) sebesar 70,3%, R sebesar 0,495 berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi X1, Disiplin kerja X2 dan Lingkungan Kerja X3 terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 49,5%.

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

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada kepuasan kerja karyawan PT. Manaya Indonesia Tour Travel. 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 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel. 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 0,519. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi besarnya tingkat kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel.

### **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  $0,000 < 0,05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan:**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini yakni:

1. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Manaya Indonesia Tour Travel

**Saran:**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis sedikit memberi saran kepada PT. Manaya Indonesia Tour Travel yakni:

1. Pimpinan PT. Manaya Indonesia Tour Travel 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. Pimpinan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup PT. Manaya Indonesia Tour Travel
3. Pimpinan PT. Manaya Indonesia Tour Travel diharapkan bisa lebih tanggap dalam menerapkan disiplin kerja pada karyawan sehingga akan meningkatkan kualitas kinerjanya.

## DAFTAR REFERENSI

- Aziz, M.A. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal', *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), pp. 99–108. doi:10.24905/mlt.v1i1.769.
- Motivasi, P. *et al.* (2015) 'ISSN 2303-1174 Mauritz D.S Lumentut., L.O.H Dotulong.', 3(1), pp. 74–85.
- Ni Luh Sekartini (2016) 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa', *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), pp. 1–12. doi:10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- Nugrahaningsih, H. and Julaela (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas', *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), pp. 61–76.
- Primandaru, D.L., Tobing, D.S. and Prihatini, D. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember', *Bisma*, 12(2), p. 204. doi:10.19184/bisma.v12i2.7890.
- Yuliarni, A., Anis, M. and Hamzah, A. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru', *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), pp. 46–60. doi:10.47435/al-ilm.v1i2.537.
- Safitri, S. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*. (1) 4.1044-1054. <https://core.ac.uk/download/pdf/230760407.pdf>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Taiwo. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* (2) 1. 36-43. <https://worldscholars.org/index.php/jss/article/view/98>