

Analysis Of The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Salary On Employee Job Satisfaction At PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Gatot Subroto Medan Branch Office

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan

Melynia Amira Putri ¹⁾; Kholilul Kholik ²⁾

^{1,2)}Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ melyniaamira10@gmail.com ; ²⁾ kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [08 Januari 2026]

Revised [09 Februari 2026]

Accepted [10 Februari 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan yang berjumlah 57 karyawan, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga populasi terpilih sebanyak 57 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Parsial dan Uji Simultan dengan bantuan SPSS Versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan korelasi 0,179 dan t-hitung 1,769 > t-tabel 1,674 dan signifikansi 0,038 < 0,05. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan korelasi 0,231 dan t-hitung 2,309 > t-tabel 1,674 dan signifikansi 0,025 < 0,05. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan korelasi 0,322 dan t-hitung 2,351 > t-tabel 1,674 dan signifikansi 0,022 < 0,05. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan F-hitung 21,219 > F-tabel 2,779 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,520 artinya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan 52% dari seluruh faktor yang dapat berkontribusi dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Bank Mandiri Taspen Tbk, Gatot Subroto Branch Office, Medan. This study aimed to determine and analyze the influence of work motivation, work environment, and salary on employee job satisfaction at PT. Bank Mandiri Taspen Tbk, Gatot Subroto Branch Office, Medan. The research method used was quantitative. The population was all 57 employees at PT. Bank Mandiri Taspen Tbk, Gatot Subroto Branch Office, Medan. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in a sample size of 57. Data collection techniques included observation, questionnaires, and documentation. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression, Partial Tests, and Simultaneous Tests using SPSS Version 27. The results of the study indicate that partially work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a correlation of 0.179 and t-count 1.769 > t-table 1.674 and a significance of 0.038 < 0.05. The work environment partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a correlation of 0.231 and t-count 2.309 > t-table 1.674 and a significance of 0.025 < 0.05. Salary partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a correlation of 0.322 and t-count 2.351 > t-table 1.674 and a significance of 0.022 < 0.05. Work motivation, work environment, and salary simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction with F-count 21.219 > F-table 2.779 and a significance of 0.000 < 0.05. Determination shows a result of 0.520, meaning that work motivation, work environment, and salary contribute to employee job satisfaction 52% of all factors that can contribute and influence employee job satisfaction at PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Gatot Subroto Medan Branch Office.

PENDAHULUAN

Keberhasilan karyawan memberi kerja terbaiknya kepada perusahaan didorong oleh hal-hal yang membuat karyawan tersebut nyaman dengan pekerjaannya. Tidak saja dorongan internal, tetapi dorongan eksternal yaitu kebijakan manajemen perusahaan dan lingkungan perusahaan lainnya. Kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akan memberi kepuasan bagi karyawan langsung maupun tidak langsung. Karyawan akan menikmati lingkungan dan pekerjaannya, sehingga merasa betah berada di dalam perusahaan atau betah bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja

dapat muncul dalam perasaan dan persepsi karyawan, ketika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak ditemukan hambatan dalam proses penyelesaiannya, seperti; lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan perusahaan yang adil dan bijak, kompensasi sesuai harapan, kesempatan berkembang terbuka luas, dan sebagainya.

Pada dasarnya kepuasan kerja menurut Widodo (2015) sikap umum terhadap pekerjaan seorang karyawan, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima dan jumlah yang mereka anggap pantas. Manajemen perusahaan setidaknya dapat memahami kondisi karyawan melalui harapan-harapan karyawan yang dikomparasi (dibandingkan) dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sehingga perusahaan dapat menetapkan penilaian yang adil terhadap karyawan, dan tidak menimbulkan kecewa (rasa tidak puas) dari karyawan. Terjaganya rasa kepuasan kerja karyawan, akan lebih menjamin pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dilihat dari perspektif lain, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Motivasi di tempat kerja memiliki dua asal; motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal karyawan, dan motivasi ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perusahaan. Keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan karyawan dan mendorong kinerja kerja yang optimal serta rasa tanggung jawab yang kuat.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang ada dalam kepribadian seorang karyawan dan mendukung keinginan individu untuk melakukan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2016). Motivasi kerja positif diarahkan pada upaya menggerakkan karyawan untuk mau sukarela (ikhlas) menjalankan kewajibannya. Kemunculan motivasi kerja menjadi energi untuk bekerja lebih optimal menciptakan kepuasan kerja. Sangat penting memprioritaskan pemberian motivasi kepada karyawan dan mendorong kemunculan motivasi kerja pada pribadi karyawan, agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, hubungan karyawan yang harmonis dan kekeluargaan, serta kebijakan manajemen yang humanis bagi karyawan, berdampak kuat bagi kenyamanan kerja karyawan yang berimbas pada kepuasan kerja yang memaksimalkan penciptaan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan, tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan struktur organisasi, baik secara individual maupun dalam tim (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik dan non fisik melekat dalam aktivitas keseharian karyawan, sehingga sangat kuat mempengaruhi aktivitas karyawan secara langsung, sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, dan cenderung kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nyaman, sarana dan prasarana kerja yang memadai, suasana lingkungan kerja kondusif dan nyaman, komunikasi lancar dan terbuka, hubungan antar pegawai harmonis, pemimpin yang berkeadilan, dan kerjasama yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan sangat mungkin meningkat dan membaik.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015), Kepuasan kerja menggambarkan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah penghargaan yang menurut karyawan pantas mereka dapatkan. Supartha & Sintaasih (2017) Menjelaskan kepuasan kerja dalam konteks pandangan keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya. Setyadi (2021) Meningkatkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang keadaan dan kondisi di tempat kerja mereka. Hartatik (2019) telah diamati bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Semakin positif sikap seseorang terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, semakin puas pula mereka. Priansa (2016) dijelaskan bahwa kepuasan kerja mewakili perasaan karyawan mengenai hasil interaksi mereka dengan tempat kerja atau sebagai persepsi tentang sikap psikologis mereka, serta hasil evaluasi karyawan terhadap aktivitas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong kinerja optimal, sementara ketidakpuasan menurunkan produktivitas karyawan (Arianty & Kholik, 2025).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dijelaskan Handoko (2016) adalah suatu kondisi dalam diri seseorang yang menciptakan keinginan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Fahmi (2020) menjelaskan motivasi kerja mengacu pada sekumpulan perilaku yang memberikan seseorang dasar untuk bertindak dengan cara tertentu yang bertujuan mencapai tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2019) motivasi kerja mencakup berbagai proses yang merangsang, mengendalikan, dan mempertahankan



perilaku karyawan untuk mencapai tujuan. Menciptakan motivasi kerja yang tepat mendorong karyawan untuk percaya bahwa kepentingan individu mereka akan dilindungi seiring keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Siagian, 2020).

Sutrisno (2016) menjelaskan motivasi kerja dan membahas topik tentang bagaimana meningkatkan motivasi karyawan agar mereka bersedia menggunakan seluruh keterampilan dan bakat mereka secara intensif untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan meningkatkan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan disiplin, loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, mengoptimalkan kesejahteraan karyawan, dan memperkuat rasa tanggung jawab mereka (Hasibuan, 2015). Widjanarko (2019) selain itu, motivasi kerja mengacu pada kemauan karyawan untuk berkomitmen secara intensif terhadap tujuan perusahaan, yang didorong oleh keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. Motivasi kerja memainkan peran penting mendorong perilaku positif meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan membantu perusahaan mencapai keberhasilan secara menyeluruh (Puspita & Kholik, 2025).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan, tempat seseorang melakukan aktivitasnya, metode yang digunakan, serta pengorganisasian kerja baik secara individu maupun tim (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang tenang dan menyenangkan memastikan suasana kerja yang produktif, yang memungkinkan peningkatan hasil kerja, karena pekerjaan dapat dilakukan tanpa gangguan (Kasmir, 2020). Lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana seorang karyawan dapat merasa nyaman di tempat kerja atau di perusahaan tempat mereka bekerja (Astuti & Rianto, 2022). Lingkungan kerja yang suportif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan produktivitas (Barus & Kholik, 2024).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua faktor di dekat tempat kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada karyawan. Ini termasuk: (1) Aspek yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti tempat kerja itu sendiri, meja, dan benda-benda lainnya. (2) Lingkungan umum atau tidak langsung meliputi faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan aspek lainnya. (3) Kondisi struktur. Bangunan atau lingkungan kerja yang menarik, terdiri dari ruang kerja yang nyaman yang menawarkan kebebasan bergerak yang cukup bagi karyawan. (4) Ketersediaan fasilitas, termasuk: peralatan kerja yang sesuai, ruang istirahat, fasilitas olahraga, kantin, ruang sholat, ruang rapat, dan lainnya.

Lingkungan kerja non-materiil mencakup semua aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dalam kontak dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Ini termasuk, misalnya: (1) Rasa aman. (2) Rasa puas. (3) Hubungan antar karyawan. (4) Hubungan antara atasan dan karyawan. Lingkungan kerja diukur dengan suasana kerja yang menyenangkan. Menyediakan peralatan yang sesuai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan (Febrina & Kholik, 2024). Suasana nyaman meliputi penerangan, tidak bising, keamanan bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diukur melalui hubungan antar anggota perusahaan dan jaminan kenyamanan menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan beberapa indikator kondisi kerja fisik dan non-fisik adalah sebagai berikut: (1) Penerangan, Suhu Udara, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja. Kecukupan pencahayaan, suhu udara di ruangan kerja, dan kenyamanan lingkungan akan membuat kondisi kerja menyenangkan. (2) Perasaan aman. Karyawan merasa aman atas ketersediaan jaminan hidup pribadi dan keluarga, seperti jaminan penghasilan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan tidak diberhentikan dari perusahaan. (3) Hubungan antar pegawai. Terjalin hubungan yang harmonis dan kerjasama antar pegawai yang saling dukung, saling motivasi dan sebagainya. (4) Hubungan dengan atasan. Ketersediaan atasan (pimpinan) menjalin hubungan yang cair dengan bawahan dalam suasana kekeluargaan dalam batasan kedinasan dan memahami posisi dan kedudukan masing-masing. (5) Peraturan Kerja, meliputi kejelasan kerja dan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, reward dan punishment, keteraturan waktu kerja dan jam istirahat, keadilan, dan sebagainya.

Gaji

Gaji adalah sejumlah uang tetap yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pencapaian tujuan perusahaan (Joiwi, 2021). Dengan kata lain gaji merupakan balas jasa dari perusahaan atas hasil dari pengorbanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu dan periode tertentu. Wibowo (2019) menjelaskan, gaji merupakan bentuk kompensasi atas tanggung jawab yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan tertentu yang dihasilkan karyawan. Menurut Siagian (2020) Gaji tersebut merupakan pembayaran rutin yang dibayarkan kepada

karyawan tetap dan menawarkan jaminan yang pasti. Handoko (2016) menjelaskan gaji adalah kompensasi moneter yang dibayarkan kepada karyawan sebagai pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai insentif untuk pekerjaan di masa mendatang. Gaji yang lebih memadai secara kuantitas akan memberi tendensi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif (Dinata et al., 2024).

Beberapa indikator mengukur keberhasilan pemberian gaji dijelaskan Joiwi (2021) sebagai berikut: (1) Terpenuhi kebutuhan minimal karyawan. Pendapatan yang diberikan kepada karyawan setidaknya harus mencukupi kebutuhan dasar mereka. Saat menetapkan gaji, harus diperhatikan agar gaji terendah sekalipun dapat mencukupi kebutuhan dasar karyawan. (2) Mengikat karyawan. Gaji mampu mengikat karyawan. Jika gaji kecil dibanding perusahaan lain, maka peluang terbuka bagi karyawan pindah ke perusahaan lain. (3) Meningkatkan kinerja. Gaji yang diterima karyawan belum tentu dapat meningkatkan semangat, kegairahan kerja, dan kinerja karyawan, dikarenakan gaji tersebut masih kurang untuk menunjang hidup layak. (4) Berkeadilan. Besaran pemberian gaji harus mengedepankan rasa keadilan berdasarkan besar dan luasnya tanggung jawab kerja dan tingginya kapasitas kemampuan yang dimiliki karyawan.

METODE PENELITIAN

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Statistik Deskriptif: Untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan tanggapan terhadap pernyataan kuesioner.
2. Uji Kualitas Data: Meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment (batas $r > 0,30$) dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (batas $\alpha > 0,60$).
3. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan scatterplot.
4. Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$
5. Uji Hipotesis: Uji t untuk pengujian parsial dan uji F untuk pengujian simultan.
6. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif terhadap opini responden menunjukkan variasi persepsi terhadap keempat variabel penelitian. Variabel kepuasan kerja, skor tertinggi terdapat pada indikator "memanfaatkan waktu luang untuk mengevaluasi hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan untuk disampaikan kepada manajemen" (257), sedangkan terendah pada indikator "tetap bekerja di perusahaan ini sampai pensiun" (160). Pada variabel motivasi kerja, nilai skor tertinggi pada "keberhasilan kerja karyawan dinilai dari kerja yang dihasilkannya" (248) dan terendah pada "setiap karyawan taat dan patuh pada disiplin kerja yang berlaku di perusahaan"(184). Untuk lingkungan kerja, skor tertinggi pada "atasan sangat mensupport kerja bawahan dan sebaliknya" (245) dan terendah pada "tersedia lokasi kendaraan karyawan yang terjamin keamanannya" (177). Sementara pada gaji, skor tertinggi pada "gaji yang diterima sesuai dengan hasil kinerja" (239) dan terendah pada "kenaikan gaji setiap karyawan sudah berjalan berdasarkan prinsip keadilan" (171).

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	Y ₁	0,379	0,30	Valid
	Y ₂	0,471	0,30	Valid
Memberi Masukan Perbaikan	Y ₃	0,567	0,30	Valid
	Y ₄	0,575	0,30	Valid
Peduli	Y ₅	0,579	0,30	Valid
	Y ₆	0,601	0,30	Valid
Setia Pada Perusahaan	Y ₇	0,312	0,30	Valid
	Y ₈	0,449	0,30	Valid

2 Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)



Table 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja	X _{1,1}	0,634	0,30	Valid
	X _{1,2}	0,619	0,30	Valid
Kerja Giat	X _{1,3}	0,315	0,30	Valid
	X _{1,4}	0,530	0,30	Valid
Berorientasi pada Hasil	X _{1,5}	0,379	0,30	Valid
	X _{1,6}	0,575	0,30	Valid
Tepat Waktu dan Disiplin	X _{1,7}	0,596	0,30	Valid
	X _{1,8}	0,500	0,30	Valid
Kemampuan Memberi Terbaik	X _{1,9}	0,329	0,30	Valid
	X _{1,10}	0,578	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Penerangan, Suhu Udara, Kenyamanan Lingkungan	X _{2,1}	0,602	0,30	Valid
	X _{2,2}	0,338	0,30	Valid
Perasaan Aman	X _{2,3}	0,609	0,30	Valid
	X _{2,4}	0,576	0,30	Valid
Hubungan Antar Karyawan	X _{2,5}	0,566	0,30	Valid
	X _{2,6}	0,328	0,30	Valid
Hubungan Dengan Atasan	X _{2,7}	0,606	0,30	Valid
	X _{2,8}	0,513	0,30	Valid
Peraturan Kerja	X _{2,9}	0,358	0,30	Valid
	X _{2,10}	0,525	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaji (X_3)

Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Terpenuhi Kebutuhan Minimal	X _{3,1}	0,401	0,30	Valid
	X _{3,2}	0,576	0,30	Valid
Mengikat Karyawan	X _{3,3}	0,416	0,30	Valid
	X _{3,4}	0,499	0,30	Valid
Meningkatkan Kinerja	X _{3,5}	0,642	0,30	Valid
	X _{3,6}	0,615	0,30	Valid
Berkeadilan	X _{3,7}	0,438	0,30	Valid
	X _{3,8}	0,423	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi item - total yang seluruhnya berada di atas nilai kritis 0,30 sehingga setiap butir mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogroff Smirnof

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.87888715	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	-.046	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.317	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.305
	Upper Bound	.329	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 di atas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X ₁)	0,534	1,874
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,513	1,949
Gaji (X ₃)	0,453	2,205

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearita

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabiliti-Sig	Standar	Hasil
Motivasi Kerja	0,331	0,05	Lulus Uji
Lingkungan Kerja	0,885	0,05	Lulus Uji
Gaji	0,076	0,05	Lulus Uji

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan pendekatan uji Glejser di atas menunjukkan hasil probabiliti signifikansi untuk masing-masing variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji semuanya menghasilkan nilai probability lebih besar dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh data penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	3,377	3,246	
Motivasi Kerja	0,179	0,101	0,224
Lingkungan Kerja	0,231	0,100	0,299
Gaji	0,322	0,137	0,323

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,377 + 0,179X_1 + 0,231X_2 + 0,322X_3$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,377 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan bernilai 3,377 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (0,179) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan 0,179 satuan, dengan asumsi variabel lain nol.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (0,231) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,231 satuan.
4. Koefisien regresi gaji (0,322) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaji akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,322 satuan. Variabel gaji memiliki pengaruh paling dominan dibanding kedua variabel lainnya.



Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Model	Koefisien	t	t-sig	Hipotesis
Motivasi Kerja	0,179	1,769	0,038	Diterima
Lingkungan Kerja	0,231	2,309	0,025	Diterima
Gaji	0,322	2,351	0,022	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian parsial terhadap variabel bebas menunjukkan:

1. Motivasi Kerja
Nilai t-hitung = 1,769 > t-tabel = 1,674 dengan signifikansi 0,038 < 0,05. Dengan demikian, H₁ diterima dan H₀ ditolak, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja
Nilai t-hitung = 2,309 > t-tabel = 1,674 dengan signifikansi 0,025 < 0,05. H₂ diterima dan H₀ ditolak, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja
Nilai t-hitung = 2,351 > t-tabel = 1,674 dengan signifikansi 0,022 < 0,05. H₃ diterima dan H₀ ditolak, sehingga gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	557.451	3	185.817	21.219	0,000 ^b
Residual	464.128	53	8.757		
Total	1021.579	56			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Nilai F-hitung sebesar 21,219 > F-tabel sebesar 2,779 dengan sig. 0,000 < 0,05 → H₄ diterima. Artinya, secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,739 ^a	0,546	0,520

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025).

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,739, R Square sebesar 0,546, dan Adjusted R Square sebesar 0,520. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 mengindikasikan bahwa 52% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi etika kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil statistik menginformasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Hasil ini dijelaskan melalui analisis regresi linier berganda dan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan motivasi kerja berkorelasi positif sebesar 0,179 dengan signifikansi 0,038 < 0,05 dan t-hitung 1,769 > t-tabel 1,674. Berdasarkan hasil yang demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis H₁ terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Isnawati (2024), Dhani & Surya (2023), dan penelitian Lawren & Ekawati (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Interpretasi hasil tersebut mendeskripsikan motivasi kerja yang semakin membaik mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena sebaliknya, jika motivasi kerja menurun (tidak membaik), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penilaian menunjukkan rata-rata motivasi kerja berada dalam kategori “Baik”. Upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memotivasi karyawan, dan mendukung motivasi pribadi (karyawan) untuk meningkatkan motivasi kerja sangat penting bagi tenaga kerja dan perusahaan. Oleh karena itu, upaya-upaya ini harus dilanjutkan dan dioptimalkan untuk memastikan kepuasan karyawan yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil statistik menginformasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Hasil ini dijelaskan melalui analisis regresi linier berganda dan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan lingkungan kerja berkorelasi positif sebesar 0,231 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$ dan t-hitung $2,309 > t\text{-tabel } 1,674$. Berdasarkan hasil yang demikian, disimpulkan bahwa hipotesis H2 terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darham & Rahayu (2021), Musarofa & Suhermin (2021), dan Lawren & Ekawati (2023) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Interpretasi hasil tersebut mendeskripsikan lingkungan kerja melalui beberapa indikator menunjukkan lingkungan kerja yang semakin membaik mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun (tidak membaik), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja termasuk lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara keseluruhan selama ini telah berjalan baik menurut opini responden (karyawan). Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berperan penting menumbuhkan motivasi dan semangat kerja untuk menciptakan kepuasan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman menjadi salah satu indikator tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil statistik menginformasikan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan gaji berkorelasi positif sebesar 0,322 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$ dan t-hitung $2,351 > t\text{-tabel } 1,674$. Berdasarkan hasil yang demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astuti & Rianto (2022), Darham & Rahayu (2021), dan penelitian (Simahatie & Iba, 2022) yang menyimpulkan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Interpretasi hasil tersebut mendeskripsikan variabel gaji melalui penilaian indikator menunjukkan, gaji yang semakin membaik (meningkat) mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika gaji menurun (tidak membaik), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian gaji selama ini berjalan baik menurut opini responden (karyawan) melalui kuesioner. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian gaji, berperan sangat penting untuk menumbuhkan motivasi dan dorongan semangat kerja bagi semua karyawan. Gaji yang sesuai dan berkeadilan menjadi salah satu indikator tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil statistik menginformasikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditegaskan melalui hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan nilai F-hitung $21,219 > F\text{-tabel } 2,779$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa hipotesis H4 terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Widodo (2015) bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji merupakan elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini mendukung hasil penelitian Astuti & Rianto (2022) bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Interpretasi hasil tersebut mendeskripsikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji dapat diterima karyawan dengan baik. Dampak dari kondisi ini berpotensi positif mendorong kepuasan kerja karyawan. Disadari atau tidak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji secara langsung maupun tidak langsung mampu memberi dampak/pengaruh bagi pencapaian kepuasan kerja, selama motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji dipelihara dengan baik. Namun jika ketiganya terabaikan, maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan bahkan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil uji Determinasi terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji menghasilkan koefisien determinasi 0,520 atau 52%. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji memiliki pengaruh dan kontribusi yang “Sedang” terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 52% dari 100% faktor yang



mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan. Sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kekuatan kontribusi 52% sebagai indikasi dan sinyal bagi manajemen PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan untuk terus berupaya semaksimal mungkin meningkatkan dan menjaga kualitas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan besaran gaji di perusahaan ini. Jika manajemen PT. Bank Mandiri Taspen Medan berkomitmen kuat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji merupakan jawaban untuk mencapai hal tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan dengan nilai korelasi 0,179 dan signifikansi 0,038 < 0,05 serta t-hitung 1,769 > t-tabel 1,674."
2. "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan dengan nilai korelasi 0,231 dan signifikansi 0,025 < 0,05 serta t-hitung 2,309 > t-tabel 1,674."
3. "Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan dengan nilai korelasi 0,322 dan signifikansi 0,022 < 0,05 serta t-hitung 2,351 > t-tabel 1,674. Gaji paling kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja."
4. "Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Tbk Kantor Cabang Gatot Subroto Medan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan F-hitung 21,219 > F-tabel 2,779."

Saran

1. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel kepuasan kerja untuk indikator setia pada perusahaan, disarankan bagi manajemen memberikan *reward* kepada karyawan yang setia (loyal) kepada perusahaan, agar karyawan memiliki komitmen organisasi dan kesetiaan yang tinggi kepada perusahaan.
2. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel motivasi kerja untuk indikator kerja giat, disarankan kepada manajemen agar memberikan kompensasi yang wajar dan memadai pada karyawan yang ditunjuk kerja di hari libur, agar dihargai istirahatnya dengan wajar.
3. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel lingkungan kerja untuk indikator hubungan antar karyawan, disarankan bagi manajemen agar mendorong kebersamaan antar karyawan agar terhindar konflik antar karyawan yang mengganggu kepuasan dan kenyamanan kerja.
4. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel gaji untuk indikator terpenuhi kebutuhan minimal, disarankan bagi manajemen agar mempertimbangkan dan meninjau ulang besaran gaji karyawan yang dianggap masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal karyawan dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Y., & Kholik, K. (2025). Analysis of The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance at The Military Court Office I-02 Medan. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 7(1), 350–355. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v7i1.6981>
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKAST: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 22, 90–96.
- Barus, D. B., & Kholik, K. (2024). Analysis of The Influence of Competency, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance of PT Graha Sakura Jaya (Grand Sakura Hotel) Medan. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 6(4), 1173–1182. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v6i4.6421>
- Darham, D., & Rahayu, S. D. (2021). Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 219–228. <https://doi.org/10.36355/jms.v1i3.617>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten

- Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dinata, W., Rahayu, S., & Kholik, K. (2024). Analisis Tingkat Penghasilan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(3), 369–383.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Febrina, I., & Kholik, K. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 2 Binjai. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1398–1411. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.3990>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. M. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joiwi, J. (2021). Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri. *Jurnal Universitas Putera Batam*.
- Kasmir, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 05(01), 149–158.
- Musarofa, M., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(8), 1–18.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puspita, R. D., & Kholik, K. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Desa Tanjung Gusta Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Journal Ilmiah Muqoddimah*, 9(3), 1260–1275.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. Sukabumi: Haura Publishing.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simahatie, M., & Iba, Z. (2022). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen IndOmera*, 2(3). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.210>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W. Gede., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widjanarko, B. (2019). *Perilaku Organisasi, Konsep, dan Perubahan Dalam Organisasi*. Lamongan: Pustaka Wacana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, Y. I., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang). *Jurnal E-Bis*, 8(2), 794–806. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1884>