

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PERBENDAHARAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : JENNI KHAIRANI
NPM : 1605160341
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KOSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 14 Mei 2020, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : JENNI KHAIRANI
NPM : 1605160341
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
Skripsi : KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT
JENDRAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA
UTARA

MEMUTUSKAN

Bahwa nama tersebut di atas dinyatakan "lulus" dengan Nilai "A" dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 12 Mei 2020

TIM PENGUJI

Penguji I
(Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)
Penguji II
(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)
Penguji III (Pembimbing)
(YUDI SISWADI, SE., MM)

Ketua

Sekretaris

(H. TANURI, SE., MM., M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : JENNI KHAIRANI
NPM : 1605160341
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI SE., M.M., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Jenni Khairani

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : jennykhairani0621@gmail.com

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap atau perlakuan karyawan terhadap sebuah pekerjaan baik itu perasaan senang puas dan tidak puasnya atas apa yang telah mereka kerjakan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan agar hasilnya bagus, dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman karyawan akan merasa betah saat melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan hasil yang penting yang dimiliki pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 85 responden yang merupakan pegawai tetap pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan; (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Effect of Work Environment on Employee Job Satisfaction Through Work Motivation at Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Jenni Khairani

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra**

Email: jennykhairani0621@gmail.com

Job Satisfaction is an attitude or treatment of employees towards a good job that is a feeling of pleasure satisfied and dissatisfied with what they have done. While the work environment is a factor that influences doing a job so that the results are good, with a clean and comfortable work environment employees will feel comfortable when doing work. Work motivation is an important result that is owned by employees or employees to get good work results. The purpose of this study aims to analyze several things, namely: the effect of the work environment on employee job satisfaction, the effect of the work environment on work motivation, the effect of work motivation on job satisfaction, and the effect of the work environment on employee job satisfaction through work motivation. In this study using the type of associative research with a sample of 85 respondents who are permanent employees at Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Data collection techniques using questionnaires such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the four hypotheses proposed in this study. Research results show that: (1) the effect of the work environment on positive and significant job satisfaction; (2) the effect of the work environment on positive and significant work motivation; (3) the effect of work motivation on positive and significant job satisfaction; (4) the effect of the work environment on employee job satisfaction through positive and significant work motivation.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, and Work Motivation.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan segenap kerendahan hati dalam memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaat-Nya dihari akhir nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara’**. Dimana salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam menyusun skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritikan demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda Abu Sofyan Zubaidi dan Ibunda Susi Purnama Sari yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal.
9. Bapak Ady Wijaya Joanes Brebeuf selaku Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan kami untuk melakukan riset atau penelitian dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.

10. Para pegawai Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Utara dari mulai kepala bidang, kepala seksi hingga pelaksana yang telah meluangkan waktunya serta memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
11. Saudara kandung saya, Abang Zein Zubaidi, Kakak Sabrina Zubaidi, serta Adik saya Lubna Zubaidi dan Hammudi Zubaidi yang telah membantu dan memberi semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang berada di lingkungan kampus yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam membuat skripsi.
13. Fadillah Puspita Hadi dan Annisa Pratiwi selaku orang yang menemani dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Muhammad Daud S.ST selaku orang yang selalu memberi semangat dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Medan, April 2020
Penulis

JENNI KHAIRANI
(Npm : 1605160341)

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Kepuasan Kerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.1.1.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.2. Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungana Kerja	17
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.3. Motivasi Kerja	22
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	24

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Motivasi Kerja	25
2.1.3.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	26
2.2. Kerangka Konseptual	29
2.3. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	34
3.1. Pendekatan Penelitian	34
3.2. Defenisi Operasional.....	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4. Populasi Dan Sampel	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6. Teknik Analisis Data	38
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Peneliti.....	43
4.2. Analisis Data.....	57
4.3. Pembahasan	64
BAB V. PENUTUP.....	70
5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran.....	71
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja	34
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja	35
Tabel III.4 Indikator Lingkungan Kerja	36
<u>Tabel</u> III.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	36
Tabel III.6 Penilaian Skala Likert	38
Tabel IV.1 Skala Likert.....	43
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	46
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Y.....	47
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel X.....	50
Tabel IV.8 Skor Angket untuk Variabel Z.....	54
Tabel IV.9 Composite Reability.....	57
Tabel IV.10 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT).....	58
Tabel IV.11 R-Square.....	59
Tabel IV.12 F-Square.....	60
Tabel IV.13 Direct Effect.....	62
Tabel IV.14 Indirect Effect.....	63
Tabel IV.15 Total Effect.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
Gambar II.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	31
Gambar II.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	32
Gambar II.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	33
Gambar III.1	Teknik Analisis Jalur.....	39
Gambar IV.1	Efek Mediasi.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja sangatlah dibutuhkan karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan dan dalam bekerja karyawan harus merasa puas sama apa yang telah di berikananya terhadap oagnaisasi tersebut agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di miliki SDM (Sumber Daya Manusia) di perusahaan maka itu akan membuat prestasi dan kinerja karyawan menjadi meningkat dan apa yang diinginkan perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap

yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008).

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Berbicara tentang kepuasan kerja karyawan, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kondisi kerja, pengawasan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Motivasi kerja yang diberikan pemimpin juga berpengaruh dalam kepuasan kerja seorang pegawai, maka baiknya pegawai diberikan motivasi agar pegawai tersebut lebih giat lagi berkerja dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik agar terciptanya kepuasan di dalam bekerja. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya tetapi pemberian motivasi menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting untuk orang lain.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Siswanto, 2015). Motivasi juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, gaji, dan kebijaksanaan dari perusahaan.

Lingkungan kerja juga termasuk salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena di dalam ruangan kerja lingkungan yang nyaman, sehat, dan aman sangat diperlukan untuk membangkit semangat dalam melakukan

suatu pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan butuh menciptakan lingkungan yang nyaman dan baik buat pegawai agar menciptakan suatu kepuasan kerja pada diri pegawai, sering kali lingkungan yang kurang nyaman dan berisik mengganggu konsentrasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain (Nitisemito, 2008).

Di dalam lingkungan kerja terdapat faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu perhatian dan motivasi atau dukungan pemimpin, kerjasama antar pegawai, dan melakukan komunikasi yang baik.

Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu bagian kantor yang terdapat di perusahaan milik negara yaitu Kementerian Keuangan RI yang mengelola kas negara Indonesia yang berada khususnya di Sumatera Utara, bagian perbendaharaan ini bertugas untuk mengambil suatu kebijakan atau keputusan untuk menggunakan uang milik negara merekalah yang memutuskan kebijakan itu, yang di dalam nya terbagi ke dalam beberapa bidang yaitu Bagian Umum, PPA I (Pembinaan Pelaksanaan Anggaran I), PPA II (Pembinaan Pelaksanaan Anggaran II), PAPK (Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan), dan SKKI (Supervisi KPPN dan Kepatuhan Internal).

Berdasarkan hasil pengamatan dan komunikasi dengan pegawai dan sumber-sumber yang berkompetensi ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan pada kepuasan kerja pegawai. Dimana beberapa reward dan bonus

kurang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pegawai. Kurang nya motivasi pegawai dilihat dari faktor diri sendiri karena adanya perbedaan usia kerja atau lama kerja. Adapun masalah lain yang terdapat yaitu pada ruangan kerja yang kurang nyaman dan kondusif, seperti masih adanya beberapa karyawan yang berbicara dengan suara kuat saat waktu bekerja sehingga mengganggu ketenangan karyawan lain dalam melakukan pekerjaannya dan ada beberapa ruangan kerja yang memiliki keterbatasan ruangan gerak sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka jelas bahwa memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai dan membuat lingkungan kerja yang nyaman di sekitar pegawai. Maka pegawai akan merasa puas dan senang melakukan pekerjaan yang diperintahkan, dan sesuai sama apa yang diperintahkan atasan. Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu :

1. Adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman di beberapa ruangan kerja pegawai.

2. Reward dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai sama apa yang dilakukan pegawai sehingga karyawan kurang puas dalam bekerja.
3. Kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan karena adanya perbedaan usia kerja atau lama kerja.

1.3. Batasan Masalah

Di dalam sebuah perusahaan sering dijumpai banyak macam masalah yang sering terjadi seperti, maka penulis membatasi masalah pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja agar tidak meluas dan melenceng dari pembahasan yang dibuat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan alasan tersebut maka penulis membatasi melihat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan, berdasarkan masalah yang dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?

1.6. Manfaat penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi utara adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat khususnya dalam memahami dan memperluas pengetahuan terhadap

fenomena yang terjadi di dalam suatu perusahaan khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan
- c. Sebagai bahan referensi maupun perbandingan bagi penelitian lainnya yang sejenis di masa yang akan mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di dalam perusahaan perlu karena di dalam melakukan suatu pekerjaan kita harus mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja untuk menciptakan sebuah pekerjaan yang baik dan sesuai apa yang diinginkan atau dibutuhkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong mengapa seseorang mau bekerja. Jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka dia akan merasa senang untuk bekerja. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terlihat dari kondisi kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan seperti yang telah dikemukakan diatas (Siagian & Khair, 2018).

Menurut Suwatno & Priansa (2011) Kepuasan (*Job Satisfaction*) juga dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Pengertian lain menurut Noor (2013) Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Azhar et al. (2020) Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Dari beberapa pendapat menurut ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perlakuan karyawan terhadap sebuah pekerjaan baik itu perasaan senang atau puas dan tidak puasnya atas apa yang telah mereka kerjakan. Jika kepuasan kerja disuatu perusahaan sudah baik tetapi ini bukan tanpa perhatian yang diperlukan, karena kepuasan kerja jika tidak ditangani dengan baik akan menjadi masalah di perusahaan (Yusnandar, 2019).

2.1.1.2. Teori-Teori Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2013) teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan

dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Dia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia membangunkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan dianalisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

6) Teori pengharapan

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. (Tamali & Munasip, 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Berat ringannya pekerjaan
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan

- 4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor psikologis

merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial

merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja tercipta oleh faktor lingkungan sekitar, pemimpin yang peduli dan memberikan

apa yang menjadi kebutuhan pegawai seperti memotivasi, dari diri sendiri seperti bakat dan keterampilan, dan pengaturan waktu kerja yang sesuai.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja penting dilakukan di dalam suatu organisasi untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan, ancaman dan peluang, dan faktor yang menjadi pengaruh penting untuk kepuasan pegawai yaitu dengan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Hasibuan (2012) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja positif
- 4) Disiplin kerja
- 5) Prestasi kerja

Berikut penjelasan indikator kepuasan kerja di atas :

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena dia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2009) indikator kepuasan kerja diukur dari :

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervise
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji atau insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Berikut penjelasan indikator kepuasan kerja di atas :

1. Isi pekerjaan

yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervisi

yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji atau insentif

yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

6. Rekan kerja

yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7. Kondisi pekerjaan

yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Jadi, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud di sini adalah Kepuasan terhadap atasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap peluang promosi, Kepuasan terhadap pendapatan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan

Menurut Nitisemito (2008) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.

Menurut Rivai & Sagala (2009) Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2012) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Maka dari pengertian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan agar hasilnya bagus, dengan dibuatnya lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan tenang. Maka karyawan akan merasa betah saat melakukan sebuah pekerjaan.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja. (Astuti, 2018)

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

- a. lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Moekijat (2005) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5) Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2012) adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2013) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Berikut penjelasan indikator-indikator berikut di atas :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang

baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Sedangkan menurut Soetjipto (2008) adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang harmonis
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Keamanan dalam bekerja

Berikut penjelasan indikator lingkungan kerja di atas

1. Hubungan yang harmonis

merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2. Kesempatan untuk maju

merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3. Keamanan dalam pekerjaan

adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang sedang dihadapi. Maka dari itu terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menhadapi situasi tertentu

dibandingkan orang lain yang menghadapi situasi yang sama, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda pula.

Menurut Sutrisno (2009) mendefenisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Jufrizen (2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Kadarisman (2014) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Kurnia et al., (2019) Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.

Dengan demikian dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. Pemberian motivasi kerja atau dorongan kerja yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan maupun dari diri

sendiri diharapkan membuat karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran dari diri sendiri untuk bertanggung jawab secara bersama demi mencapai keberhasilan dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Suwatno & Priansa (2011) sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi Intrinsik,

Motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan

aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2. Motivasi Ekstrisik

Motivasi ekstrisik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrisik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Saydam (2000) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri

Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergejolan pegawai di instansi. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidak seimbangan dan ketidak harmonisan hubungan kerja antar organisasi dengan pegawainya. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2003) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor-faktor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain : Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, dan System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu . Indikator motivasi kerja menurut Siswanto (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab

- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja tersebut di atas :

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Tantangan

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang

tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5. Pengembangan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan *skills* pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja tersebut diatas :

1. Kerja keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum terget kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi masa depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha untuk maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin di capai.

4. Ketekunan

Upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

5. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksud dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variabel penelitian.

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

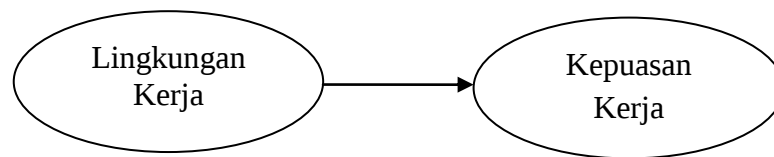
Memberi perhatian khusus terhadap lingkungan kerja sangat perlu dengan memperhatikan lingkungan yang ada disekitar pegawai, maka pegawai akan merasa aman, tenang, dan nyaman agar pegawai senang melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seperti memperhatikan fasilitas-fasilitas yang ada

disekitar, kondisi ruangan, tidak berisik, dan kondisi pegawai yang berada di ruangan. Seperti yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2008), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Astuti & Iverizkinawati (2018); Andriany (2019); Siagian & Khair (2018) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan J. S. Hasibuan (2015) Tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :

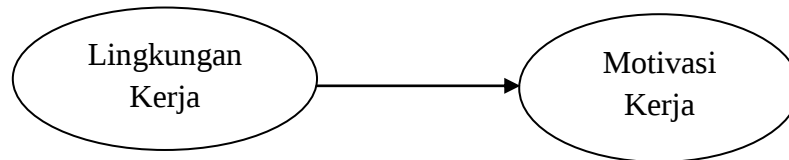


Gambar II.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman atau menyenangkan yang diberikan perusahaan akan berdampak juga dengan pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat pegawai betah dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat (Khoiri, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Prakoso et al. (2014); Rezita (2014); Warouw et al., (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

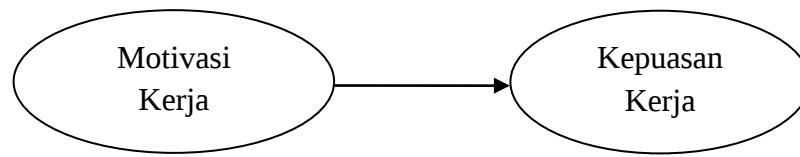


Gambar II.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang dilakukan seorang pemimpin terhadap pegawainya dengan memberikan sebuah dukungan dengan baik pada suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dimana hal itu akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk pegawai agar terciptanya kepuasan kerja di diri pegawai dan berdampak kepekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Sutrisno, 2009) faktor social yaitu hubungan sosial yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan seperti memberikan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Misdiana et al. (2017); Brahmasari & Suprayetno (2008); Handayani & Arianty (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



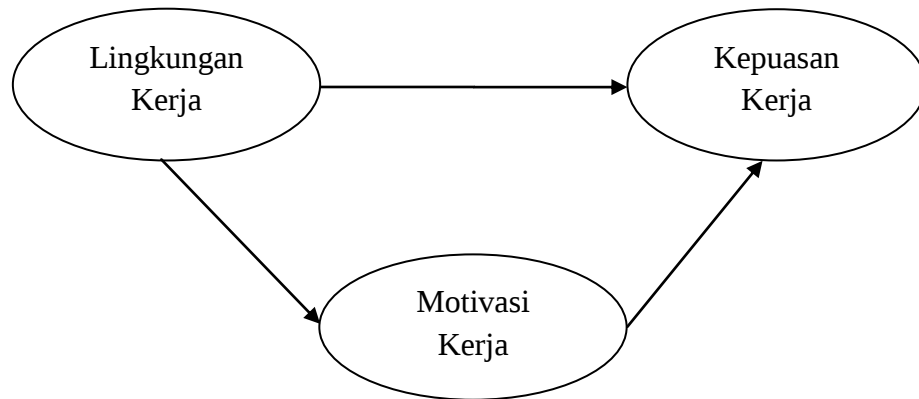
Gambar II.3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui motivasi kerja. Artinya, apabila lingkungan kerja yang diberikan sesuai maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Jika motivasi kerja ada di dalam diri pegawai maka akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menurut Ignatius (2003) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Wuwungan et al., 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.4
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui
Motivasi Kerja

2.3. Hipotesis

Hipotesis menurut Juliandi et al. (2015) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution,dkk 2020). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Juliandi et al. (2015) Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Adapun indikator kerja sebagai berikut :

Tabel III.1 : Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Menyenangi pekerjaannya
2	Mencintai pekerjaannya
3	Moral Kerja Positif
4	Disiplin Kerja

5 Prestasi Kerja

Sumber : Hasibuan (2012)

3.2.2. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang elah diberikan kepadanya.

Table III.3 : Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013)

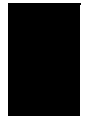
3.2.3. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Tabel III.4 : Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu udara
4	Ruang gerak yang diperlukan
5	Pewarnaan

7.	Sidang Meja Hijau																			
----	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi et al. (2015) mengemukakan bahwa Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 85 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Teknik sampling merupakan pengambilan sampel secara umum untuk mengetahui berapa sampel dan populasi yang mau di teliti. Penulis memilih teknik *nonprobability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti. Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Harinaldi, 2005). Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 85 orang.

Pengambilan sampling *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah jumlah dari populasi pada pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi et al. (2015) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu suatu proses komunikasi dengan melakukan Tanya jawab terhadap responden atau pegawai yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5.2. Kuesioner (*Angket*)

Adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat kuesioner dengan berupa pernyataan-pernyataan dalam bentuk tertulis yang di berikan langsung kepada responden atau pegawai yang ada di perusahaan, dengan hasilnya merupakan data tertulis yang di dapat dari karyawan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada table berikut :

Tabel III.6

Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Juliandi et al. (2015)

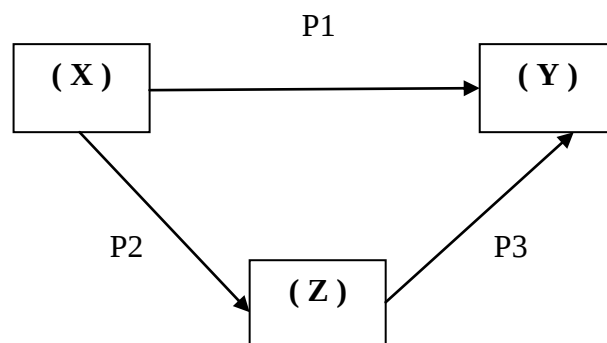
3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini :

3.6.1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016).

Dalam menggunakan statistik PLS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1

Teknik analisis jalur

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.2.1. *Dirrect effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut Juliandi et al. (2015) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value , jika nilai P-value $<0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai P-value $>0,05$ maka tidak signifikan.

3.6.2.2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *inderrect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening.

Menurut Juliandi et al. (2015) Kriteria penilaian *indirect effect* adalah:

- a. Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3.6.3. *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable.

Menurut Purwohandoko (2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (6) Evaluasi goodness of fit; (7) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.6.3.1. *Analisis efek mediasi (mediation effects)*

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik beban kerja terhadap kinerja; beban kerja terhadap kepuasan kerja; dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.2. Analisis model pengukuran (*outer models*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

3.6.3.3. Analisis model pengukuran (*inner models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Direct effects; dan (c) Total effects.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1. 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel (X), 8 pernyataan untuk variabel (Y), dan 10 pernyataan untuk variabel (Z) dimana yang menjadi variabel X adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja, dan yang menjadi variabel Z adalah motivasi kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 orang karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel IV.1 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X dan Z (lingkungan kerja dan motivasi kerja) maupun variabel terikat (kepuasan kerja). Jadi untuk

setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja

1) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	46	54.1
2.	Perempuan	39	45.9
Total		85	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (54.1%) dan perempuan sebanyak 39 orang (45.9%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah laki – laki. Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki

2) Identitas Responden menurut Usia

Identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia kurang dari 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-

35 tahun, dan usia lebih dari 40 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Identitas Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang 20 tahun	0	0
2.	21– 25 tahun	4	4.7
3.	26 – 30 tahun	20	23.5
4.	31 – 40 tahun	22	25.9
5.	Lebih dari 40 tahun	39	45.9
Total		85	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Tabel di atas yakni identitas responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia lebih dari 40 tahun yakni sebanyak 39 orang (45.9%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (25.9%). Dimana pegawai yang aktif dalam bekerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara berada diusia lebih dari 40 tahun.

3) Identitas Responden menurut Tingkat Pendidikan

Identitas responden dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Diploma, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun identitas responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Identitas Responden menurut Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	25	29.4

2.	D-3	12	14.2
3.	Strata-1	32	37.6
4.	Strata-2	16	18.8
Total		85	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan identitas responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 32 orang atau 37.6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah Sarjana.

4) Identitas Responden menurut Lama Kerja

Dari 85 responden yang ada waktu lama pegawai bekerja dapat dikelompokkan atas usia < 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, dan usia diatas 20 tahun. Adapun identitas responden menurut lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.5
Identitas Responden menurut Lama Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	0	0
2.	1–5 tahun	7	8.2
3.	6–10 tahun	22	25.9
4.	11–20 tahun	24	28.3
5.	Lebih dari 20 tahun	32	37.6
Total		85	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan identitas responden menurut lama kerja, sehingga dapatlah dikatakan bahwa lama kerja responden yang terbesar adalah lebih dari 20 tahun, yakni sebanyak 32 orang atau

37.6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah diatas 20 tahun.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang di rangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk variabel Y (Kepuasan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	67.0	28	32.9	0	0	0	0	0	0	85	100
2	55	64.7	29	34.1	1	1.1	0	0	0	0	85	100
3	60	70.5	25	29.4	0	0	0	0	0	0	85	100
4	52	61.1	33	38.8	0	0	0	0	0	0	85	100
5	48	56.4	37	43.5	0	0	0	0	0	0	85	100
6	50	58.8	34	40	1	1.1	0	0	0	0	85	100
7	51	60	33	38.8	1	1.1	0	0	0	0	85	100
8	55	64.7	30	35.2	0	0	0	0	0	0	85	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kepuasan Kerja yang ada pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 85 pegawai dengan 8 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden sangat setuju (sangat setuju 67.0% dan setuju 32,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Provinsi Sumatera Utara menyetujui untuk ditempatkan sesuai dengan keahlian sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Jawaban responden tentang saya menyukai pekerjaan dan jabatan saya saat ini sehingga melakukan pekerjaan dengan hati ikhlas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 64.7% dan setuju 34.1%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui untuk menyukai pekerjaan dan jabatan saya saat ini sehingga melakukan pekerjaan dengan hati ikhlas.
3. Jawaban responden tentang bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 70.5% dan setuju 29.4%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui untuk bila ada masalah dalam pekerjaan mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja.
4. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan dukungan sosial dari sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 61.1% dan setuju 38.8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui untuk selalu mendapatkan dukungan social dari rekan kerja.
5. Jawaban responden tentang saya selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56.4% dam setuju 43.5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera

Utara menyetujui untuk selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Jawaban responden tentang saya sangat menghargai pekerjaan yang saya punya sehingga saya selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 58.8% dan setuju 40%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui untuk menghargai pekerjaan yang saya punya sehingga selalu datang tepat waktu.
7. Jawaban responden tentang saya memiliki prestasi kerja yang baik dibidang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 60% dan setuju 38.8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui memiliki prestasi kerja yang baik dibidang pekerjaan.
8. Jawaban responden tentang kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 64.7% dan setuju 35.2%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui kesulitan dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Dari uraian diatas jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja, terlihat kepuasan kerja pada pegawai sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari pegawai yang merasa aman saat menjalankan suatu pekerja, puas terhadap sikap atasan dan puas terhadap pekerjaan yang diberikan, selain

itu pegawai juga memperoleh gaji yang cukup dan selalu memiliki kesempatan untuk maju sama dengan pegawai yang lain.

4.1.3.2. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang di rangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel X (Lingkungan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	60	33	38.8	1	1.1	0	0	0	0	85	100
2	51	60	28	32.9	5	5.8	1	1.1	0	0	85	100
3	51	60	34	40	0	0	0	0	0	0	85	100
4	48	56.4	35	41.1	2	2.3	0	0	0	0	85	100
5	52	61.1	33	38.8	0	0	0	0	0	0	85	100
6	56	65.8	29	34.1	0	0	0	0	0	0	85	100
7	66	77.6	19	22.3	0	0	0	0	0	0	85	100
8	55	64.7	30	35.2	0	0	0	0	0	0	85	100
9	60	70.5	25	29.4	0	0	0	0	0	0	85	100
10	59	69.4	26	30.5	0	0	0	0	0	0	85	100
11	63	74,1	22	25.8	0	0	0	0	0	0	85	100
12	65	76.4	20	23.5	0	0	0	0	0	0	85	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Lingkungan Kerja yang ada pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 85 pegawai dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 60% dan setuju 38.8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera

Utara menyetujui cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu.

2. Jawaban responden tentang lampu diruangan kerja saya berfungsi dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 60% dan setuju 32.9%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui lampu diruangan kerja saya berfungsi dengan baik.
3. Jawaban responden tentang saya dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena tidak adanya kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 60% dan setuju 40%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui saya dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena tidak adanya kebisingan.
4. Jawaban responden tentang saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56.4% dan setuju 41.1%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui suasana ditempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising.
5. Jawaban responden tentang suhu udara diruangan kerja saya sudah sesuai sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 61.1% dan setuju 38.8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Provinsi Sumatera Utara menyetujui suhu udara diruangan kerja sudah sesuai sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan.

6. Jawaban responden tentang sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 65.8% dan setuju 34.1%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik.
7. Jawaban responden tentang ruang gerak yang cukup baik akan membuat saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, mayoritas reponden menjawab sangat setju (sangat setuju 77.6% dan setuju 22.3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui ruang gerak yang cukup baik akan mebuat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.
8. Jawaban responden tentang tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 64.7% dan setuju 35.2%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.
9. Jawaban responden tentang didalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat bersemangat dalam bekerja, mayoritas jawaban responden sangat setuju (sangat setuju 70.5% dan setuju 29.4%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui didalam ruangan kerja

pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat bersemangat dalam bekerja.

10. Jawaban responden tentang warna cat dinding yang dipakai diruangan kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, mayoritas responde menjawab sangat setuju (sangat setuju 69.4% dan setuju 30.5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui warna cat dinding yang dipakai diruangan kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja.
11. Jawaban responden tentang pengamanan ditempat kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 74.1% dan setuju 25.8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui pengamanan ditempat kerja menjamin keselamatan ketika melakukan pekerja.
12. Jawaban responden tentang keamanan yang ada ditempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 76.4% dan setuju 23.5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui keamanan yang ada di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman.

Dari uraian diatas jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja di sekitar Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja sudah cukup nyaman bagi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan.

4.1.3.3. Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel fasilitas kerja yang di rangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Z (Motivasi Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	58.8	35	41.1	0	0	0	0	0	0	85	100
2	51	60	34	40	0	0	0	0	0	0	85	100
3	48	56.4	36	42.3	1	1.1	0	0	0	0	85	100
4	37	43.5	48	56.4	0	0	0	0	0	0	85	100
5	44	51.7	41	48.2	0	0	0	0	0	0	85	100
6	49	57.6	34	40	2	2.3	0	0	0	0	85	100
7	48	56.4	37	43.5	0	0	0	0	0	0	85	100
8	42	49.4	43	50.5	0	0	0	0	0	0	85	100
9	36	42.3	47	55.2	2	2.3	0	0	0	0	85	100
10	41	48.2	43	50.5	1	1.1	0	0	0	0	85	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Motivasi Kerja yang ada pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 85 dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang saya selalu kerja keras agar mencapai target pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 58.8% dan setuju 41.1%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui selalu kerja keras agar mencapai target pekerjaan yang dilakukan.

2. Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 60% dan setuju 40%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.
3. Jawaban responden tentang saya akan mengikuti prosedur perusahaan dalam melakukan pekerjaan agar kedepannya apa yang perusahaan inginkan tercapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56.4% dan setuju 42.3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui akan mengikuti prosedur perusahaan dalam melakukan pekerjaan agar kedepannya apa yang perusahaan inginkan tercapai.
4. Jawaban responden tentang saya terus berusaha mengembangkan keterampilan dalam bekerja untuk masa depan perusahaan yang lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43.5% dan setuju 56.4%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui terus berusaha mengembangkan keterampilan dalam bekerja untuk masa depan perusahaan yang lebih baik lagi.
5. Jawaban responden tentang saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 51.7% dan setuju 48.2%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan.

6. Jawaban responden tentang saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari dalam diri, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 57.6% dan setuju 40%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari dalam diri.
7. Jawaban responden tentang ketekunan menghadapi dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56.4% dan setuju 43.5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui ketekunan menghadapi dan menyelesaikan yang diberikan atasan.
8. Jawaban responden tentang saya tekun dalam menjalankan perintah yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49.4% dan setuju 50.5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui tekun dalam menjalankan perintah yang diberikan atasan.
9. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42.3% dan setuju 55.2%). Hal ini berarti pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas.
10. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu kosong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 48.2% dan setuju 50.5%). Hal ini berarti pegawai Kantor

Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui memanfaatkan waktu kosong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari uraian diatas jawaban responden untuk variabel motivasi kerja sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai di kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik motivasinya terlihat dari faktor diri, lingkungan sekitar, dan dari atasan itu sendiri.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

4.2.1.1. Analisis model pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validity berikut ini hasil pengujiannya.

1. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel IV.9
Composite Realibility
Composite Realibility

X	0.875
---	-------

Y	0.802
Z	0.795

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X) adalah reliable, karena nilai composite reliability lingkungan kerja (X) adalah $0.875 > 0.6$
- 2) Variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kepuasan kerja (Y) adalah $0.802 > 0.6$
- 3) Variabel motivasi kerja (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability motivasi kerja (Z) adalah $0.795 > 0.6$

2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel IV.10
Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)
 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	X	Y	Z
X			
Y	0.822		

Z 0.608 0.850

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio $0.822 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) nilai Heretroit Monotrait Ratio $0.608 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel Y (kepuasan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) Heretroit Monotrait Ratio $0.850 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.1.2. Analisis Model Struktural/ Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) F-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) indirect effects dan (c) Total effects. Berikut ini hasil pengujiannya.

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai R^2 (adjusted) = $0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai R^2 (adjusted) = $0.50 \rightarrow$

model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai R^2 (adjusted)= 0.25 $\rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel IV.11

R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.585	0.575
Z	0.264	0.256

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut:

(1) R-Square Adjusted Model jalur I = 0.575. Artinya kemampuan variabel X (lingkungan kerja) dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 57,5% dengan demikian model tergolong moderate (sedang); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0.256. artinya kemampuan variabel X (lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 25,6% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

2. F-Square

Pengukuran F-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2= 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2)

Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel IV.12
F-Square

	X	Y	Z
X		0.370	0.360
Y			
Z		0.317	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.370$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.360$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.317$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.1.3. Mediation Effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

1. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

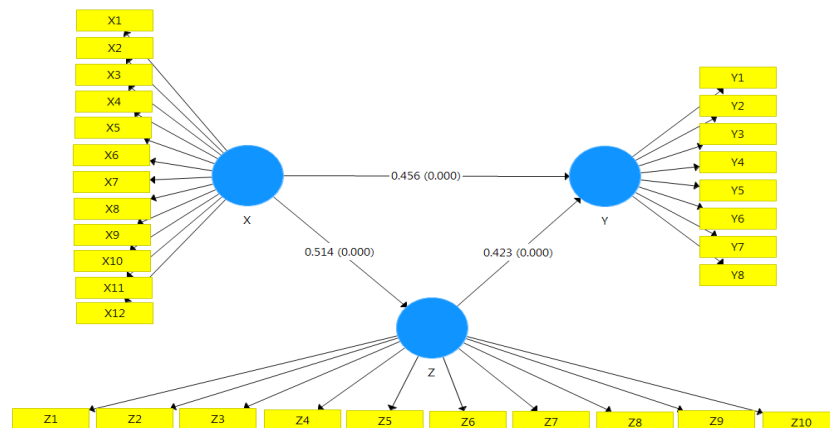
Tabel IV.13
Direct Effect

	Original Sampel	P-Values
X -> Y	0.456	0.000
X -> Z	0.514	0.000
Z -> Y	0.423	0.000

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X terhadap Y : Koefisien jalur = 0.456 dan P-Value = 0.000 (<0.05) artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X terhadap Z : Koefisien jalur = 0.514 dan P-Value =

0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (3) Z terhadap Y : Koefisien jalur = 0.423 dan P-Values = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar IV.1
Efek Mediasi

2. *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/Lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/Lingkungan Kerja) terhadap

suatu variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel IV.14
Indirect effect
Original Sample P-Values

X -> Z -> Y	0.217	0.002
-------------	-------	-------

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.14 pengaruh tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ adalah 0.217, dengan P-Values $0.002 > 0.05$ (signifikan), maka Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

3. Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel IV.15
Total effect
Original Sample P-Values

X -> Y	0.674	0.000
X -> Z	0.514	0.000
Z -> Y	0.423	0.000

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

(1) Total effect untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Y (kepuasan kerja)

adalah sebesar 0.674; (2) Total effect untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.514; (3) Total effect untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.423.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung beban kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel intervening), pengaruh beban kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh kepuasan kerja (variabel intervening) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh beban kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (variabel intervening).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, X terhadap Y dengan koefisien jalur = 0.456 dan P-Value 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan pegawai akan menciptakan suatu kepuasan kerja pada diri kpegawai dan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang

diharapkan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Andriany, 2019) berpendapat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan seperti yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2008), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja didalam diri pegawai; (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, X terhadap Z dengan koefisien jalur = 0.514 dan P-Value 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan hal begitu pegawai

akan lebih termotivasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Prakoso et al., 2014) berpendapat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan menurut (Rezita, 2014) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Menurut teori (Khoiri, 2013) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja sudah sesuai, maka akan tercipta motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi motivasi kerja dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, Z terhadap Y dengan koefisien jalur = 0.423 dan P-Value 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Motivasi atau dukungan yang diberikan terhadap pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja yang ada di diri pegawai, baik dari motivasi yang diberikan atasan, lingkungan sekitar, dan didalam diri pegawai sendiri. Sehingga suatu pekerjaan dilakukan dengan perasaan yang senang dalam mengerjakannya. Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Misdiana et al., 2017) di dalam jurnalnya menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan (Handayani and Arianti, 2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori juga menjelaskan faktor social yaitu hubungan sosial yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan seperti memberikan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2009)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja ada di dalam diri pegawai, maka kepuasan kerja pada pegawai juga akan tercipta; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, X terhadap Y melalui Z dengan

koefisien jalur = 0.217 dan P-Value 0.002 dengan taraf signifikan $0.002 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan, menurut (Wuwungan et al., 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dan teori menurut (Ignatius, 2003) juga mengatakan karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja yang sudah sesuai akan menciptakan kepuasan kerja pada diri pegawai dan pegawai merasa puas atau senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan sehingga termotivasi dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 85 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain Motivasi Kerja memang berperan sebagai mediator.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat para pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan, dengan perasaan senang dan akan termotivasi dalam menyiapkan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.
2. Perusahaan juga perlu memberikan bonus dan reward yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan, agar kepuasan kerja ada di dalam diri pegawai.
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam diri pegawai perlu diperhatikan lingkungan yang ada disekitar pegawai dan motivasi yang terus menerus diberikan atasan terhadap pegawai, agar apa yang diinginkan bisa tercapai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid 19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari perusahaan, karena harus menunggu

keadaan yang memungkinkan agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Ilman*, 6(1), 24–26. <https://doi.org/10.35126/ilman.v6i1.3>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (Edisi Pert). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1(104–117). <https://doi.org/10.30596/jrab.v10i1.469>
- Harinaldi, H. (2005). *Prinsip Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: PT Erlangga.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ignatius, W. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, D. M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, 2(6), 1–11.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Misdiana, Iranita, & Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Karwikarya Wisman Graha Tanjung Pinang. *Jurnal Bahtera*, 2(1), 41–50.
- Moekijat, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan (Ketiga)*. Bandung: Alumni.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitisemito, A. . (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–10.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah

- Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2(2), 1–15.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditam.
- Siagian, S. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan (Kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswanto, H. . (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Soetjipto, W. B. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Warouw, C., Sumayku, S. ., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR PRISMA DANA MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–8.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 298–307.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

Daftar Riwayat Hidup



Jenni Khairani lahir di kota Medan. Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 21 Juni 1997. Penulis lahir dari pasangan Abu Sofyan Zubaidi dan Susi Purnama Sari, merupakan anak ke tiga dari lima bersaudara yakni Zein Zubaidi, Sabrina Zubaidi, Lubna Zubaidi, dan Hammudi Zubaidi.

Pada tahun 2004 penulis masuk Sekolah Dasar Taman Harapan Medan dan lulus tahun 2010. Kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama MTs Al-Ulum Medan dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2013. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMA Negeri 8 Medan dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan menyelesaikan masa studi kuliah di tahun 2020 dengan judul skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
2. Umur :
☐ 21-25 Tahun ☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun ☐ > 40 Tahun
3. Pendidikan :
☐ MA ☐
☐ S 1 ☐ 2
4. Lama Kerja :
☐ 1 Tahun ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ 1-20 Tahun
☐ 20 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak / Ibu paling sesuai.
Dengan keterangan :
STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju
2. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

A. KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
A.	Menyenangi dan Mencintai Pekerjaannya	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2.	Saya menyukai pekerjaan dan jabatan saya saat ini, sehingga bekerja dengan hati ikhlas atau hati senang.					
B.	Moral kerja					
3.	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja.					
4.	Saya selalu mendapatkan dukungan sosial dari sesama rekan kerja.					
C.	Kedisiplinan					
5.	Saya selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya sangat menghargai pekerjaan yang saya punya sehingga saya selalu datang tepat waktu.					
D.	Prestasi Kerja					
7.	Saya memiliki prestasi kerja yang baik dibidang pekerjaan saya.					
8.	Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.					

B. LINGKUNGAN KERJA

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
A. Penerangan		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu.					
2.	Lampu diruangan kerja saya berfungsi dengan baik.					
B. Kebisingan						
3.	Saya dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena tidak adanya kebisingan.					
4.	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising.					
C. Suhu Udara						
5.	Suhu udara diruangan kerja saya sudah sesuai sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
D. Ruang Gerak Yang Diperlukan						
7.	Ruang gerak yang cukup baik akan membuat saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
8.	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.					

E. Pewarnaan

9. Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat bersemangat dalam bekerja.
10. Warna cat dinding yang dipakai diruangan kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.

F. Keamanan

11. Pengamanan ditempat kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja.
12. Keamanan yang ada ditempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman.

C. MOTIVASI KERJA

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
A.	Kerja Keras	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu kerja keras agar mencapai target pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
B.	Orientasi Masa Depan					
3.	Saya akan mengikuti prosedur perusahaan dalam melakukan pekerjaan, agar kedepannya apa yang perusahaan inginkan tercapai.					
4.	Saya terus berusaha mengembangkan keterampilan dalam bekerja untuk masa depan perusahaan yang lebih baik lagi.					
C.	Usaha Untuk Maju					

5. Saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan.
6. Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari dalam diri.

D. Ketekunan

7. Ketekunan menghadapi dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
8. Saya tekun dalam menjalankan perintah yang diberikan atasan.

E. Pemanfaat Waktu

9. Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Saya memanfaatkan waktu kosong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabulasi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja
(Variabel X)**

No	Butir Pertanyaan												Total
	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Btr11	Btr12	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57
2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	57
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
7	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
10	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54

13	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	51
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	57
20	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	54
21	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	57
22	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54
23	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	53
24	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
26	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
28	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	54
29	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
30	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
31	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
33	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	54
34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
35	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
36	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	53
37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
38	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
41	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	57
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	49
50	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
51	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	51
52	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	51
53	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	55
54	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50

58	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
61	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
62	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
63	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
64	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	55
65	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
68	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	55
69	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	55
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
73	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
75	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
76	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
77	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
78	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55
79	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja
(Variabel Y)

No	Butir Pertanyaan								Total
	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	4	4	5	4	4	5	5	5	36
3	5	3	5	4	4	5	3	5	34
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	5	4	4	5	4	36
10	4	4	5	5	4	4	4	5	35
11	5	4	5	5	5	5	5	5	39
12	5	4	4	5	5	4	5	5	37

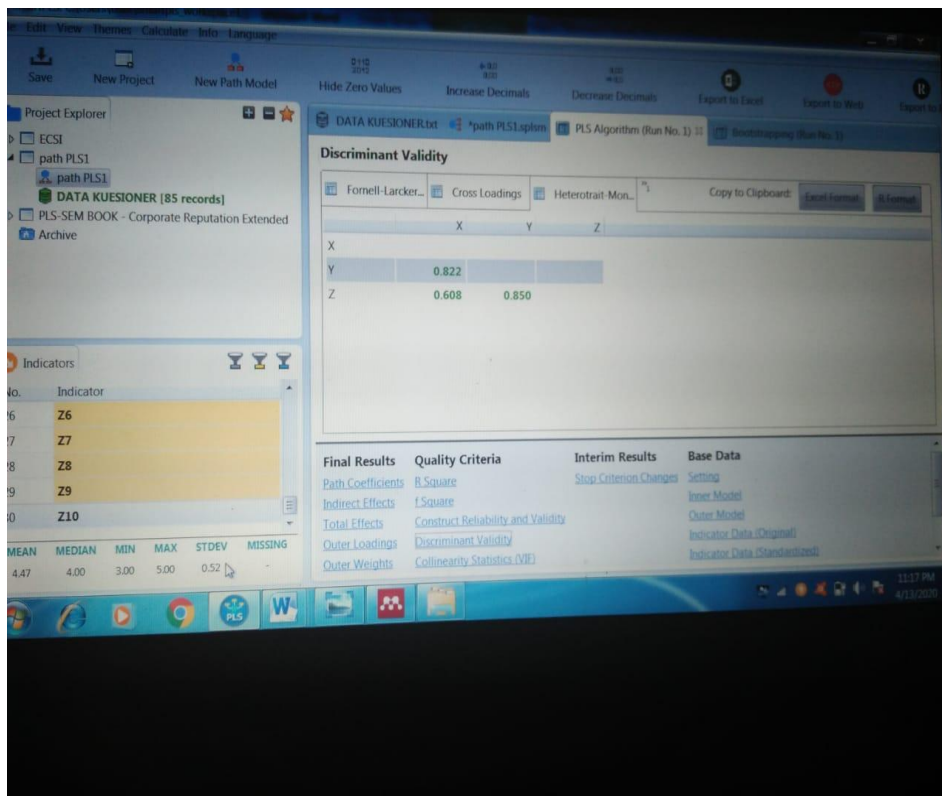
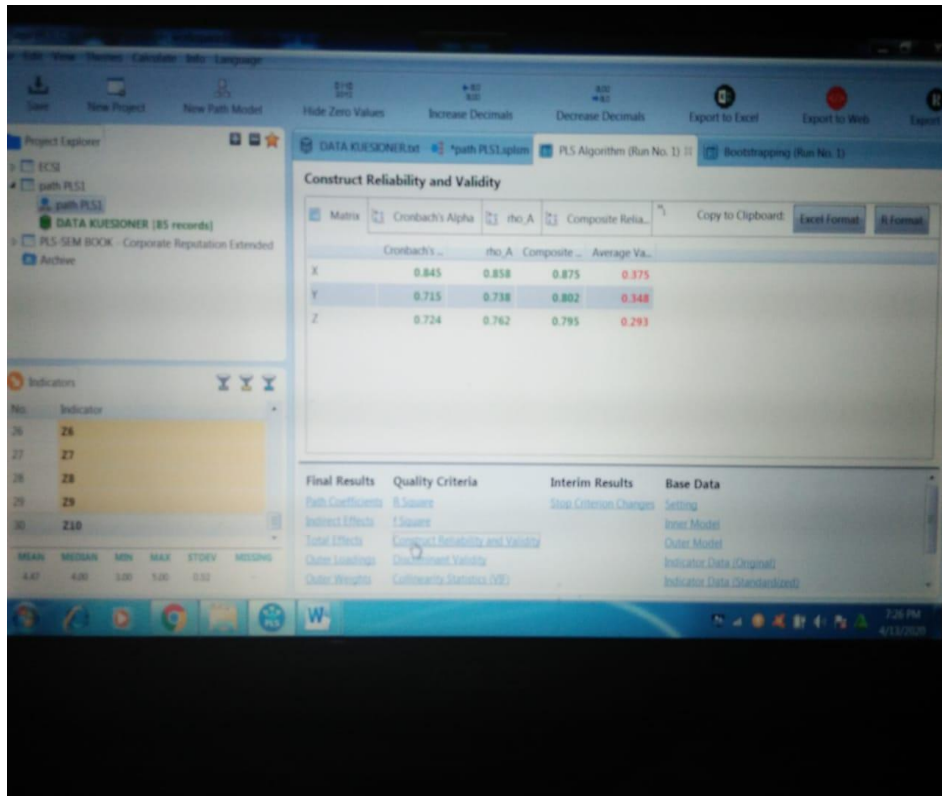
13	5	5	4	4	5	4	5	4	36
14	4	5	4	4	4	4	5	4	34
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	5	5	5	4	4	5	4	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	4	5	5	4	5	5	5	38
19	4	4	5	5	5	5	4	5	37
20	4	4	4	5	4	4	4	4	33
21	4	5	4	5	5	4	5	5	37
22	4	5	4	4	4	4	5	5	35
23	5	5	5	4	5	4	5	5	38
24	4	5	5	5	4	5	4	5	37
25	5	4	5	5	5	5	4	5	38
26	5	4	5	5	5	5	4	4	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	4	4	5	5	38
29	4	5	5	5	4	4	5	4	36
30	4	5	5	4	5	4	5	4	36
31	4	5	4	4	5	5	5	4	36
32	4	5	4	4	4	4	4	5	34
33	4	5	5	5	4	5	4	4	36
34	5	4	5	5	4	5	5	4	37
35	5	5	5	5	5	4	5	4	38
36	5	4	5	5	5	4	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	4	5	5	5	39
40	5	5	4	4	5	4	4	5	36
41	5	5	4	4	5	4	4	5	36
42	5	5	5	5	5	4	5	5	39
43	5	5	5	5	5	4	5	5	39
44	5	5	5	5	4	5	4	4	37
45	5	5	5	5	4	4	4	4	36
46	5	5	5	5	4	5	4	4	37
47	5	5	5	5	5	5	4	4	38
48	5	5	5	5	4	5	5	5	39
49	5	4	4	4	4	4	5	5	35
50	4	4	4	4	5	5	5	5	36
51	4	4	4	4	5	5	5	4	35
52	4	4	4	4	5	5	5	5	36
53	4	4	4	4	5	4	4	4	33
54	4	4	4	4	5	4	4	4	33
55	5	5	5	5	5	5	4	4	38
56	5	5	5	5	4	4	4	4	36
57	5	5	5	5	4	5	5	5	39

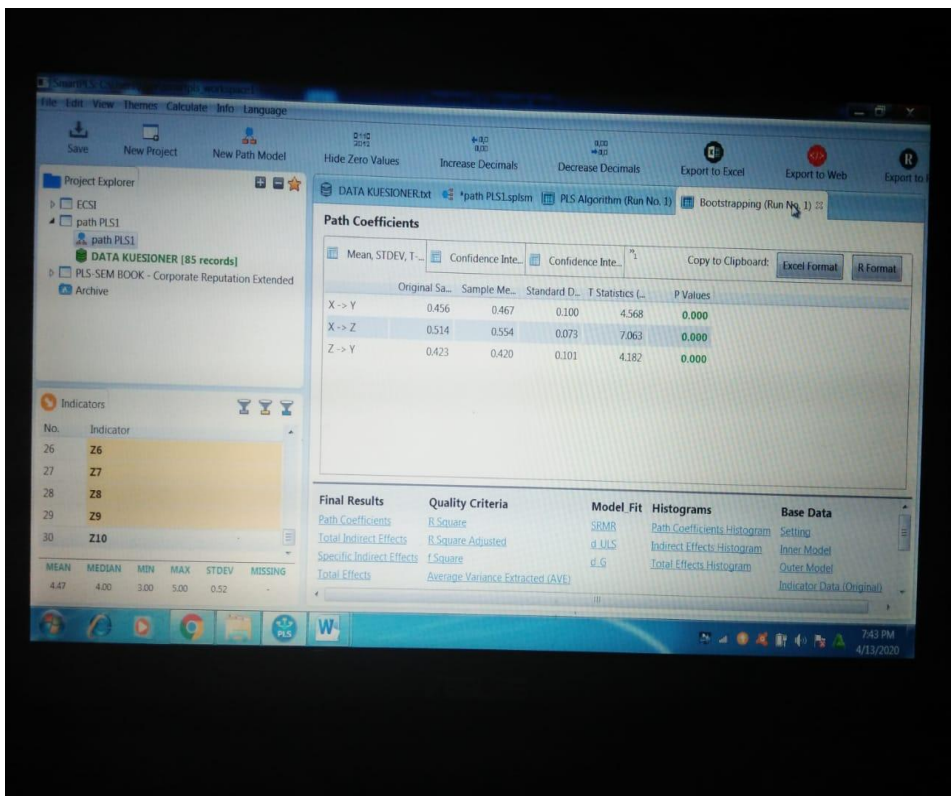
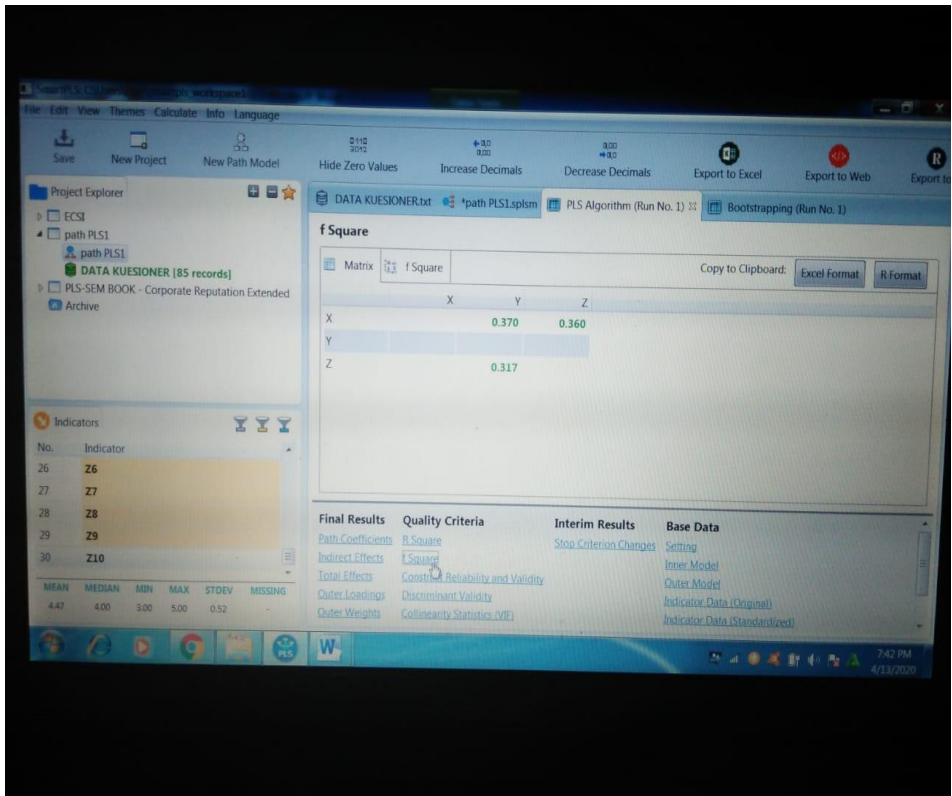
[illegible][illegible]

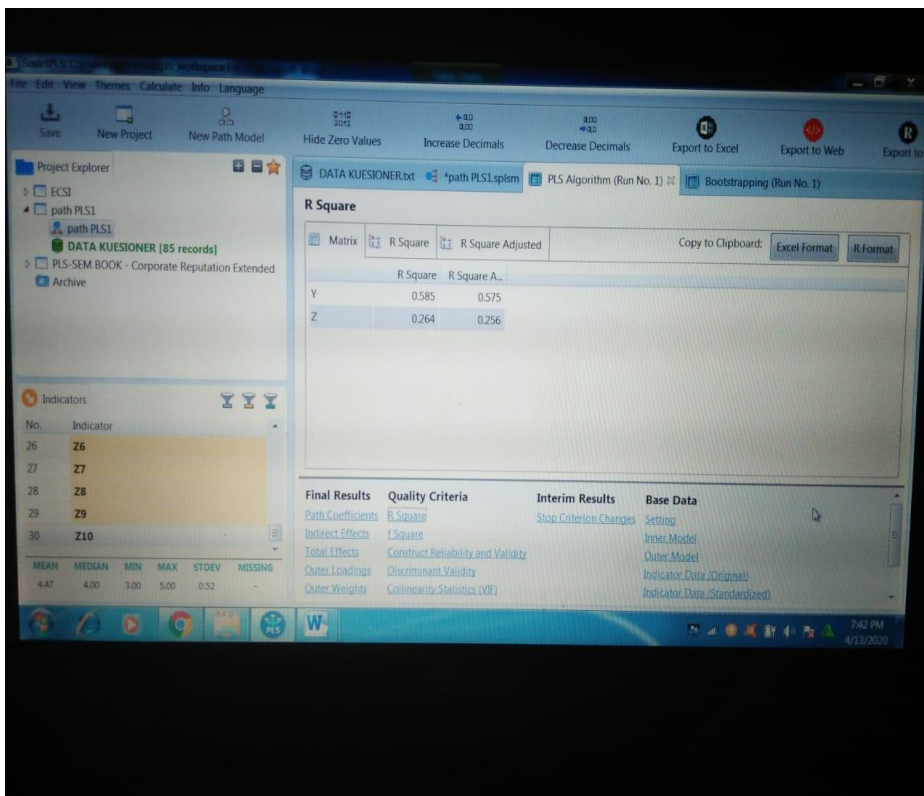
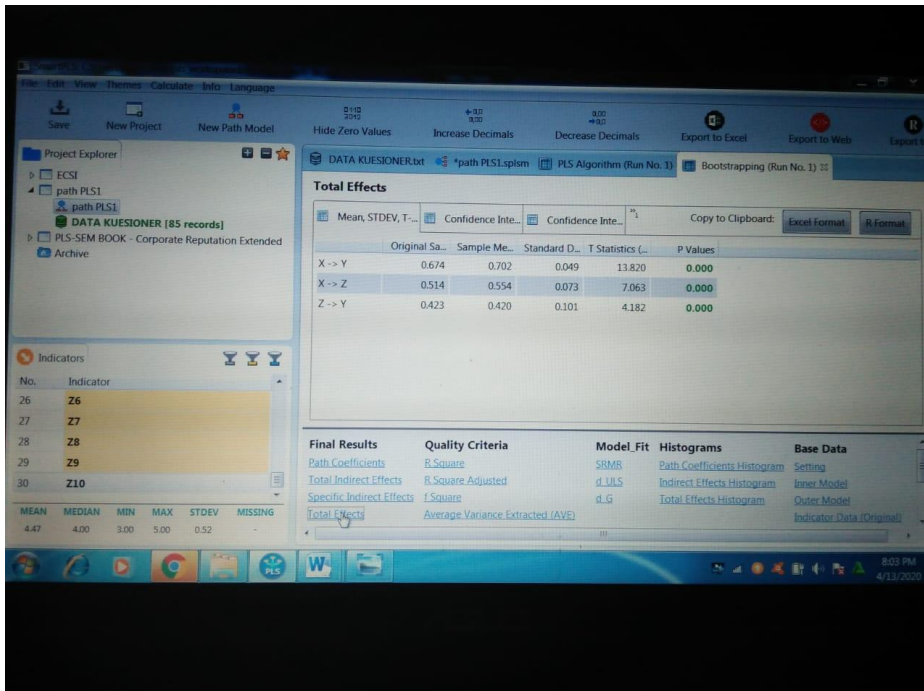
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
14	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	44
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
24	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
25	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
28	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41
29	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
33	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
34	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
35	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
36	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
38	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
39	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
40	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
44	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
46	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
47	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
48	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
54	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
55	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
56	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
57	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45

58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
59	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
60	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	42
61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
62	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
63	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
66	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
67	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
68	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
71	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
72	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
73	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
74	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
77	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
78	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
79	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
80	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
81	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
82	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
83	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48

LAMPIRAN HASIL PLS









PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Wassalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : J E N N I K H A I R A N I

PM : 1 6 0 5 1 6 0 3 4 1

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 1 2 1 J U N I 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : S L N S E N T O S A L A M A
G G D O L L A H N O 2 M E D A N

Tempat Penelitian : K A N W I L D I T J E N P E R B E N D
A H A R A A N P R O U S U

Alamat Penelitian : J L N P A N G E R A N D I P O N E G O
R O N O 3 0 A

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi asal dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Sekelompok saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Jenni Khairani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 454/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 2/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Jenni Khairani
NPM : 1605160341
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Dalam sebuah perusahaan sering kali terjadinya ketidak disiplin karyawan baik dalam hal waktu dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Maka dari itu perlu dibuatnya faktor yang dapat berpengaruh hal tersebut untuk kinerja yang dimiliki karyawan yang ada diperusahaan yaitu dengan cara :

1. Mengubah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter yang ada di perusahaan tersebut.
2. Membuat lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan fokus terhadap pekerjaannya.
3. Membuat pelatihan terhadap karyawan yang berpengaruh meningkat kinerja
4. Sebuah motivasi terhadap rekan kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi: Kepuasan Kerja Dan Dimoderasi: Kompensasi

Objek/Lokasi Penelitian : Kanwil Djpb Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Jenni Khairani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 454/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2019

Nama Mahasiswa : Jenni Khairani
NPM : 1605160341
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/12/2019
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Yudi Siswadi

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi
Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pada Kementerian Keuangan RI
Kantor Ditjen Perbendaharaan Provsu

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, Januari 2020

Dosen Pembimbing

(Yudi Siswadi, SE, MT)

Keterangan:

*) Ditu oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditu oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 416 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 28 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : JENNI KHAIRANI
N P M : 1605160341
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :28 Januari 2021**
4. Revisi judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Dekan ✓

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan

Scanned by TapScanner



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 416 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
KANWIL DJEN PERBENDAHARAAN PROVSU
Jln.Pengeran Diponegoro No.30 A
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : JENNI KHAIRANI
Npm : 1605160341
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan Y

ILHANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

JALAN P. DIPONEGORO NO. 30 A, MEDAN 20152; TELP (061) 4553258,
FAKSIMILE (061) 4148440; SUREL: KANWILSUMUT.DJPBN@KEMENKEU.GO.ID;
LAMAR: WWW.DJPB.KEMENKEU.GO.ID/KANWIL/SUMUT

Nomor : S-12/WPB.02/2020
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Riset Tugas Akhir

14 Februari 2020

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1034/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 8 Januari 2020 hal tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa kami **dapat menerima** mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas nama :

No.	NAMA	NPM	JURUSAN
1.	Dinda Nurmala	1605160384	Manajemen
2.	Jenni Khairani	1605160341	Manajemen
3.	Annisa Priwi	1605160413	Manajemen
4.	Tiara Safani Sitorus	1605160436	Manajemen

untuk pengambilan data pendukung sebagai bahan riset penyusunan tugas akhir bagi program praktek kerja bagi mahasiswa pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya diberitahukan bahwa selama proses pengambilan data tersebut, mahasiswa wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di lingkungan Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Perbendaharaan Provinsi
Sumatera Utara



Tiarta Sebayang



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : JENNI KHAIRANI
N.P.M : 1605160341
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
24/1/2020	Persiapan judul skripsi	X	
3/2/2020	Proposal Skripsi Utama	X	
10/2/2020	Bab I Pendahuluan, Identifikasi masalah & rumusan masalah	X	Koreksi
	Bab II Teori & kerangka konseptual		
21/2/2020	Bab III Definisi operasional	X	Koreksi
	- Populasi & Sampel		
	- Metodologi Penelitian		
23/2/2020	Kata Pengantar & Daftar Isi	X	Koreksi
	Daftar Pustaka		
24/2/2020	Bab IV - Tabel & Uraian hasil	X	Koreksi
	variabel		
25/2/2020	ACC Skripsi Proposal	X	

Pembimbing Proposal

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Medan, Februari 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 06 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyampaikan bahwa :

Nama : JENNI KHAIRANI
N.P.M. : 1605160341
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Juni 1997
Alamat Rumah : Sentosa Lama Gg.Dollah No.2
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DITJEN PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

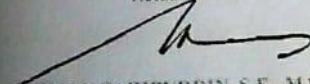
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara
Bab I	Uraian masalah kurang, identifikasi masalah dan latar belakang
Bab II	Penjelasan indikator & poligon & teori.
Bab III	Ok
Lainnya	Untuk masalah v/ syarat menggunakan teori dan menggunakan analisis PAF
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

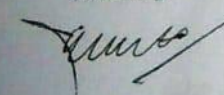
Medan, Jum'at 06 Maret 2020

TIM SEMINAR

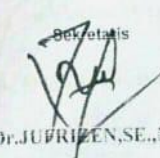
Ketua


KASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

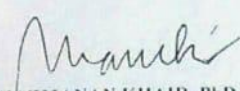
Pembimbing


YUDI SISWADI, SE.,MM.

Sejabat


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


HAZMANAN KHAIR, PhD.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Ext. 104 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 06 Maret 2020** menerangkan bahwa

Nama : JENNI KHAIIRANI
N P M : 1605160341
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Juni 1997
Alamat Rumah : Sentosa Lama Gg. Dollah No.2
JudulProposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DINAS PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : YUDI SISWADI, SE.,MM.

Medan, Jum'at 06 Maret 2020

TIM SEMINAR

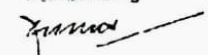
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M. Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M. Si.

Pembimbing


YUDI SISWADI, SE., MM.

Pembanding


HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M. Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

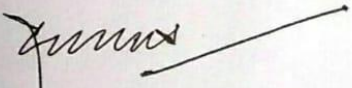
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : JENNI KHAIRANI
NPM : 1605160341
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
22 April 2020	-Distribusikan indikator variabel dalam koesioner -Periksa kembali Teknik analisis data yan dipakai dalam penelitian	✓
27 April 2020	-Cocokkan diskripsi variabel penelitian & analisis data dengan hasil validasi koesioner -Cocokkan pengujian hipotesis dengan pembahasan -Perbaiki pembahasan no 4 buat lebih tajam dengan memperlihatkan hasil uji hipotesisnya	✓
30 April 2020	-Perbaiki Kesimpulan & Saran -Perbaiki abstraksi sesuai panduan 2019	✓
4 Mei 2020	-Perbaiki Cover, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar pustaka dan lampiran-lampiran	✓
6 Mei 2020	Acc Ujian Skripsi/S1 (Sidang Meja Hijau)	✓

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Jenni Khairani
NPM : 1605160341
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... 28 Feb 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebastikan
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2101/IL 3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 24 Dzulqaidah 1441 H
16 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Jenni Khairani**
N P M : **1605160341**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

JALAN P. DIPONEGORO NO. 30 A. MEDAN 20152. TELP (061) 4553258,
FAKSIMILE (061) 4148440. SUREL: KANWILSUMUT.DJPBN@KEMENKEU.GO.ID;
LAMAR: WWW.DJPB.KEMENKEU.GO.ID/KANWIL/SUMUT

**SURAT KETERANGAN
NOMOR KET-20/WPB.02/2020**

Sesuai dengan surat Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor: S-12/WPB.02/2020 tanggal 14 Februari 2020 hal Izin Riset Tugas Akhir, dengan ini Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa, atas nama:

No	Nama	NIM	Semester/ Jurusan
1	Annisa Pratiwi	1605160413	VIII/Manajemen
2	Jenni Khairani	1605160341	VIII/Manajemen

telah selesai melaksanakan Riset Tugas Akhir pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 9 April 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Juli 2020
Plh. Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Perbendaharaan Provinsi
Sumatera Utara



...ngani secara elektronik
Hemidon