

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : MUHAMMAD ASLAM
NPM : 1505161017
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 06 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ASLAM.
NPM : 1505161017
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(NEL ARIANTY, SE, MM)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

Pembimbing

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

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





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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ASLAM
NPM : 1505161017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Diketahui/Disetujui

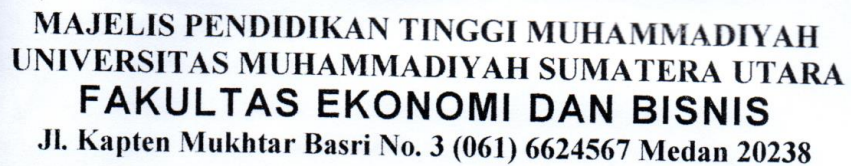
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



Nama Lengkap : MUHAMMAD ASLAM
N.P.M : 1505161017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

Pembimbing Skripsi

Medan, Agustus 2019
Diketahui /Disetujui/
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad aslan
NPM : 1505161017
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.18
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Muhammad Aslam NPM 1505161017 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.2019

Kepuasan kerja merupakan salah hal yang penting di dalam perusahaan dimana keadaan karyawan yang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dapat dilihat dari komitmen bekerja di dalam perusahaan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki nya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, Menggunakan teknik sampling random dimana jumlah populasi diambil secara acak dengan menggunakan rumus slovin terdapat 73 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner). penelitian ini di lakukan dengan berbagai argumentasi di sertai dengan pengujian menggunakan teknik analisis data, regresi linear berganda, uji t, uji f serta koefisien determinasi

Hasil dari penlitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara di peroleh di nilai $t_{hitung} 2,805 > 1,666$ dengan sig 0,007 lebih kecil dari $= 0,05$ terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara diperoleh nilai $t_{hitung} 3,888 < t_{tabel} 1,666$ dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil dari uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 37,144 \geq f_{tabel} 3,13$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$ dan hasil dari uji R-Square bernilai 0,515 atau senilai 51,6% mempengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja teradap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak teliti.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT atas limpahan Rahmat dan Karunianya saya selaku penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak lupa penulis sampaikan atas kehadiran dan junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang penuh dengan rahmat dan dihiasi ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menemukan kesulitan dan hambatan, baik dilapangan maupun pembahasannya. Namun kesulitan dan hambatan dapat ditanggulangi berkat bantuan dari segala pihak. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Makbul Efendy dan Ibunda Nurnazma yang tiada henti-hentinya memberikan kasih, cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan Penulis. Semoga kiranya Allah SWT membalas dengan berkah-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE, M.M M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera .
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.Apselaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesaikannya laporan ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Sahabat-sahabat terbaik Muhammad Dwi Chandra, IlhamHawawiSirait, danKhairaniyang sebentar lagi sama-sama menyandang gelar sarjana ekonomi.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan dihadapannya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan dikemudian hari. Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Agustus 2019
Penulis

MUHAMMAD ASLAM
1505161017

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
c. Teori Kepuasan Kerja	10
d. Indikator Kepuasan Kerja	11
2. Motivasi Kerja.....	11

a. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12
c. Teori Motivasi Kerja	14
d. Indikator Motivasi Kerja.....	14
3. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
c. Jenis Lingkungan Kerja.....	17
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Defenisi Operasional Variabel	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
2. Identitas Responden	39
a. Jenis Kelamin	40
b. Kelompok Usia	40

c. Tingkat Pendidikan.....	41
3. Analisis Variabel Penelitian	41
a. Variable Kepuasan Kerja.....	42
b. Variabel Motivasi Kerja	43
c. Variabel Lingkungan Kerja	45
4. Analisis Data	47
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
5. Pengolahan Data.....	48
6. Hipotesis.....	50
7. Koefisien Determinasi.....	54
B. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II-1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2. Gambar II-2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
3. Gambar II-3 Paradigma Penelitian.....	22
4. Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	36
5. Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	37
6. Gambar IV-1 Uji Normalitas	48
7. Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas.....	49

DAFTAR TABEL

1. Table III-1 Definisi Operasional	24
2. Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
3. Tabel III-3 Jumlah Populasi	27
4. Table III-4 Jumlah Sampel dan Populasi	28
5. Tabel III-5 Skala Likert.....	30
6. Tabel III-6 Uji Validitas Kepuasan Kerja	31
7. Tabel III-7 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	31
8. Tabel III-8 Uji Validitas Lingkungan Kerja	32
9. Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	33
10. Tabel IV-1 Skala Likert	39
11. Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
12. Tabel IV-3 Distributor Responden Berdasarkan Kelompok Usia	40
13. Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
14. Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	42
15. Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	44
16. Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	45
17. Tabel IV-8 Regresi Linear Berganda	47
18. Tabel IV-9 Uji Multikolineritas	49
19. Tabe IV-10 Uji T	51
20. Tabel IV-11 Uji F.....	53
21. Tabel IV-12 Koefisien Determinasi	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mendapatkan suatu tujuan dari motivasi kerja. Karyawan merupakan aset utama karena mempunyai peran yang multi didalam pelaksanaan aktivitas motivasi kerja. Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan tentu harus dapat diselesaikan oleh karyawan, namun suatu pekerjaan apabila dikerjakan secara kerjasama tentu akan mengurangi tenaga atau pikiran setiap individu. Selain keuntungan tenaga, efisiensi waktu juga sangat dirasakan pada diri setiap individu atau kelompok. Jika masing-masing karyawan dapat bekerjasama, tentu kepuasan kerja yang dihasilkan akan lebih memuaskan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan adalah perusahaan milik Daerah Sumatera Utara (BUMD) yang bergerak pada bidang pelayanan air bersih bagi masyarakat kota Medan dan sekitarnya. Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi didirikan pada tanggal 23 september 1905 dengan nama *NV.Water leiding MaatschappijAjer Beresih* yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda. Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah

Sumatera Utara No.11 tahun 1979 perusahaan ini resmi menggunakan nama yang sekarang (Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi) disingkat PDAM Tirtanadi yang berokasi di jl. Sisingamangaraja No.1 Medan.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan, terdapat fenomena permasalahan yang timbul pada perusahaan yaitumasih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan hal ini terlihat dari kurangnya dorongan dalam diri karyawan. Lingkungan kerjayang kurang diperhatikan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. masih adanya tingkah laku atau tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, terlambat, tidak semangat kerja, sehingga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan tidak maksimal. Kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan dan instansi.

Berbagai permasalahan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan, menjadi dasar penelitian untuk menganalisis faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan motivasi kerja yang baik, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Hamali (2016, hal. 203) menyatakan, kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Selanjutnya Sutrisno (2009, hal. 74) mengemukakan, kepuasan merupakan 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.

Setiap individu pada dasarnya tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, timbulnya motivasi dari dalam dan luar individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang sesuai dengan ia harapkan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara satu sama lain, diharapkan perusahaan memberikan apresiasi kepada para karyawan. Perusahaan harus melihat potensi yang ada dalam diri karyawan, seperti hasil kerja, pencapaian target, pemecahan masalah, dan lain-lain. Sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memajukan perusahaan

Sementara itu berhubungan dengan motivasi pada dasarnya merupakan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur Bangun, (2012, hal. 313). Oleh sebab itu, jika motivasimemberikan apresiasi yang sesuai, maka kemungkinan besar karyawan akan mengabdikan kepada perusahaan dalam waktu yang cukup lama dan memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan.

Melihat pentingnya karyawan diberikan motivasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian motivasi yang tinggi akan memberikan pengaruh pada aktivitas kerja karyawan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi dapat dikatakan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Dalam penelitian yang dilakukan Juniari, dkk., (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Eliyanto (2018, hal. 173) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan Rahmawanti, dkk, (2014, hal. 02).

Kajian terdahulu hasil penelitian Amalia (2006) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Gardjito,

dkk, (2014, hal. 3) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Kajian terdahulu hasil penelitian Kusume (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian teori dan temuan diutarakan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Motivasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara terlihat tidak semangat kerja, karena adanya tekanan dari pimpinan.
2. Keadaan lingkungan kerja yang belum kondusif dibagian ruangan karyawan tidak adanya kekompakan dan saling menyalahkan antar karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Pimpinan yang masih belum memperhatikan para karyawannya dengan baik sehingga kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara berkurang.
4. Kinerja karyawan yang kurang optimal, terlihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan dan instansi pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- 5.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas masalah dalam hal motivasi, lingkungan, kepuasan kerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan dan kepuasan kerja.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam meyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Secara akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016, hal. 203) menyatakan, kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Adapun Robbins (2016, hal. 200) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Selanjutnya Kinicki (2016, hal. 201) mendefinisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Bahkan Sutrisno (2009, hal. 74) mengemukakan kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan, yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau respon dari tindakan seseorang terhadap pekerjaan yang

di lakukannya atas penghargaan yang diperoleh dengan tingkat kepuasan yang relatif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut beberapa para ahli yaitu menurut Sutrisno (2010, hal. 80) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

Sementara itu Blum (As'ad, 2001, hal. 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan. Bahkan Gilmer (Sutrisno 2009, hal. 77-78) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Berdasarkan kesimpulan diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, faktor pegawai dan faktor pekerjaan, individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

c. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2007, hal. 120-122), teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori dua faktor dari Herzberg, teori pengharapan (*expectancy theory*). Sedangkan menurut Yukl (2003, hal. 328) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).

Bahkan menurut Tohardi (2002, 436) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya teori keadilan (*equity theory*), teori pertentangan (*discrepancy theory*), teori dua faktor (*two factor theory*). Sedangkan itu Menurut Rivai (2004), teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu teori keadilan (*equity theory*) mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain dan apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka teori kepuasan kerja yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori dua faktor dari Herzberg, teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor (*Two Factor Theory*).

d. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Bahri, dkk (2017, hal. 13) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja yaitu moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Edy (2009, hal. 74) yaitu situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, faktor fisik dan faktor psikologis.

Selanjutnya indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2009, hal. 860) adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji atau insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Berikutnya Luthans (2006, hal. 244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas dari beberapa para ahli indikator kepuasan kerja yaitu moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, faktor fisik, faktor psikologis, isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, insentif, dan pengawasan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Ivanko (2012, hal. 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Adapun Winardi (2011, hal. 02) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang

menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Selanjutnya Hamali (2016, hal. 133) mengemukakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Adapun Sutrisno (2010, hal. 109) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sedangkan (Astuti R. , 2018, hal. 43) Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuantujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Tampubolon (2016, hal. 23), diantaranya adalah, *pertama*, faktor *eksternal* mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik,

adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku. *Kedua, faktor intern*, mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu *faktor intern* diantaranya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Selanjutnya, *faktor ekstern*, diantaranya kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Adapun Afandi (2016, hal. 13) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. sedangkan Mangkunegara (2017, hal. 104) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu berprestasi dan pencapaian prestasi.

Berdasarkan kesimpulan dari fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku dan keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel, serta

kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, kebutuhan pengakuan prestasi kerja, pencapaian prestasi, dan berprestasi.

c. Teori-teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori-teori motivasi kerja menurut para ahli yaitu menurut mangkunegara (2007, hal. 94) teori-teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan, teori ERG (*existence, relatednes, growth*), dari clayton alderfer, teori insting, teori *drive* dan teori lapangan. Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 316-327) teori-teori motivasi kerja sebagai berikut teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor, teori x dan y, teori ERG, teori keadilan, teori pengharpan, teori penguatan, teori motivasi mcclelland, teori porter-lawler dan teori evaluasi kognitif.

Adapun Wijono (2010, hal. 86-94) teori-teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan, teori harapan, dan teori keadilan. Berikutnya Andjarwati (2015, hal. 46) teori-teori motivasi kerja yaitu teori motivasi hirarki kebutuhan maslow, teori motivasi dan *higiene* atau teori dua faktor *herzberg*, teori x y mc gregor dan teori motivasi prestasi mcclelland.

Berdasarkan kesimpulan diatas teori-teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan, teori ERG (*existence, relatednes, growth*), dari clayton alderfer, teori insting, teori *drive* dan teori lapangan, teori dua faktor, teori keadilan, teori pengharpan, teori penguatan, teori motivasi mcclelland, teori porter-lawler dan teori evaluasi kognitif, teori kebutuhan, dan teori keadilan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja dari beberapa para ahli yaitu menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa indikator dari motivasi kerja

yaitu aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisik. Adapun indikator motivasi kerja menurut Suwatno (2011, hal. 177) terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya indikator motivasi kerja menurut McClelland's, (2013, hal. 70) yaitu motif, harapan dan insentif. Bahkan indikator motivasi kerja menurut Usman (2010, hal. 497) yaitu imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan kesimpulan diatas dari beberapa menurut para ahli indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisik, kebutuhan akan harga diri, motif, harapan, insentif, imbalan jasa, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Harjanti (2017) lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun nonfisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Adapun Sunyoto (2015, hal. 38)

mengemukakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja.

Selanjutnya Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatanyang jelas, otoritas yang memadai, target kerjayang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Sedangkan Sedarmayanti (2011) mengemukakan lingkungan kerja berartikeseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang mempunyai hubungan yang kuat dalam aktivitas karyawan melaksanakan pekerjaan yang didukung dengan berbagai fasilitas kerja.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012, hal. 44) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, hubungan karyawan, dan peraturan kerja. Selanjutnya Sofyan (2013, hal. 20) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Setyadi (2015, hal. 3) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan atau pencahayaan ditempat kerja, temperatur suhu ditempat kerja, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, kebersihan ruangan

kerja, dan keamanan ditempat kerja, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan. Selanjutnya menurut Budianto, dkk (2015, hal. 105) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, hubungan karyawan, dan peraturan kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja, penerangan atau pencahayaan ditempat kerja, temperatur suhu ditempat kerja, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, kebersihan ruangan kerja, dan keamanan ditempat kerja, dan hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan.

c. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2001, hal. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Semua keadaan yang terjadi dengan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nuryasin, dkk, (2016, hal. 18-19) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik, unsur-unsur lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik dan unsur-unsur lingkungan kerja nonfisik.

Adapun menurut Mangkunegara (2011, hal. 105) jenis lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja, kondisi psikologis lingkungan kerja. Bahkan Sarwoto (2017, hal. 26) menyatakan jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, unsur-unsur lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kondisi psikologis lingkungan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Logahan, dkk, (2012, hal. 575-576) yaitu perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal. Selanjutnya indikator lingkungan kerja menurut Arinto (2013, hal. 195) yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Bahkan indikator lingkungan kerja menurut Eliyanto (2018, hal. 173) yaitu penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan yang terpelihara dengan baik. Adapun Wulan (2011) mengemukakan indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, udara, dan kebersihan.

Berdasarkan kesimpulan diatas dari beberapa menurut para ahli indikator lingkungan kerja yaitu perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, hubungan personal, pewarnaan, pertukaran udara, musik, keamanan dan

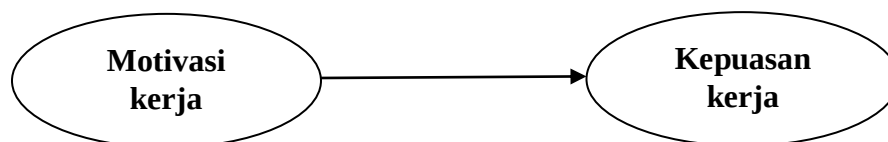
kebisingan, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan yang terpelihara dengan baik.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan tingginya kepuasan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan yang di ekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik- praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Dalam penelitian Juniari, dkk., (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dalam kerangka konseptual pada penelitian ini ditetapkan gambar II-1 sebagai berikut:



Gambar II-1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan

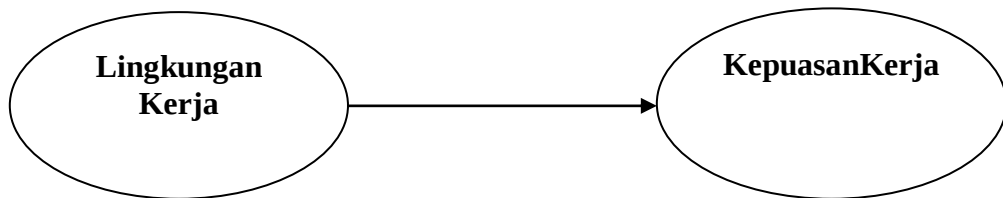
berjalan dengan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruangnya. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan kerja yang baik juga bisa memberikan prestasi bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika kebutuhan karyawan yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain itu, karyawan juga menghendaki lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya baik, maka karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk bekerja di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi. Berdasarkan penjabaran yang ada di atas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Saripuddin, (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyimpulkan bahwa

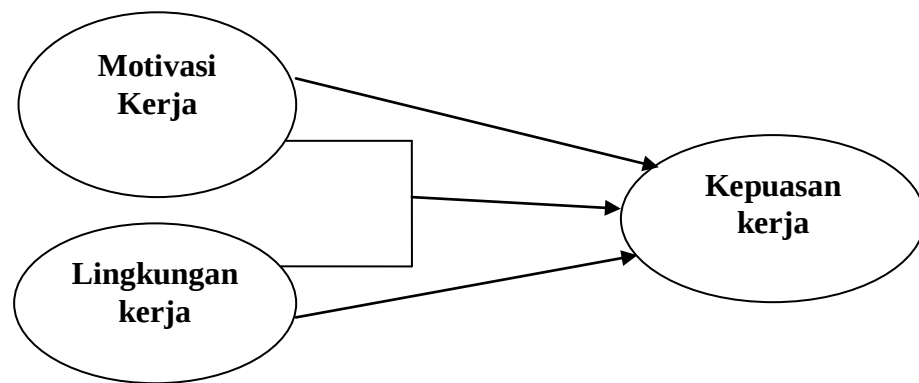
terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Maka dalam kerangka konseptual pada penelitian ini ditetapkan gambar II-2 sebagai berikut:



Gambar II-2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Dengan adanya motivasi dari atasan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik. Apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan ditempat bekerjanya baik, maka akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Menurut Wuwungan, dkk, (2017, hal. 298-307), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka kerangka konseptual pada penelitian ini ditetapkan gambar II-3 sebagai berikut:



Gambar II-3 Pradigma Penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

B. Hipotesis

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 111) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah karena rumusan masalah. Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pengembangan motivasi dan lingkungan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur dua variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel III-1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap atau respon dari tindakan seseorang terhadap pekerjaan yang di lakukannya atas penghargaan yang diperoleh dengan tingkat kepuasan yang relatif. (Hamali.2016: 203;Robbins.2016:200; Kinicki 2016:201; Sutrisno 2009:74).	Kepuasan kerja pada dasarnya dapat diukur melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, faktor fisik, faktor psikologis, isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, insentif, dan pengawasan. (Bahri,2017:13); Edy.2009:74; Rivai.2009:860; Luthans.2006:244-245).	1.Kedisiplinan 2.Situasi kerja 3.Isi pekerjaan 4.Insentif 5.Pengawasan	1-5	1-2-3-4-5-6-7-8
2	Motivasi kerja	Motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang	Motivasi pada dasarnya dapat dikur melalui kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisik, kebutuhan akan harga diri, motif, harapan, insentif, imbalan jasa, pengaruh	1. Kebutuhan aktualisasi diri 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan fisik 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kondisi lingkungan kerja	1-5	9-10-11-13-14-15-16

		dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. (Ivanko.2012:70; Winardi.2011:2; Hamali.2016:133; Sutrisno 2010:109).	antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. (Robbins.2008; Suwatno.2011:177; McClelland. 2013:70; Usman. 2010:497).			
3	Lingkungan kerja	Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang mempunyai hubungan yang kuat dalam aktivitas karyawan melaksanakan pekerjaan yang didukung dengan berbagai fasilitas kerja. . (Harjanti. 2017; Sunyoto 2015:38; Mangkunegara 2006; Sedarmayanti 2011).	Lingkungan kerja pada dasarnya dapat diukur melalui perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, hubungan personal, pewarnaan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan yang terpelihara dengan baik. (Parlingda dan Wahyudin; Arianto. 2013:195; Eliyanto. 2018:173; Wulan. 2011).	1. Perlengkapan kerja 2. Pelayanan kepada pegawai 3. Penerangan yang cukup 4. Hubungan Personal 5. Kebersihan yang terpelihara dengan baik	1-5	17-18-19-20-21-22-23-24

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan.

b) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari November 2018 sampai dengan Agustus 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel III-2
Jadwal Kegiatan Penelitian

		Bulan/minggu																																							
No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengumpulan data																																								
2	Pengajuan judul																																								
3	Bimbingan proposal																																								
4	Perbaikan proposal																																								
5	Seminar proposal																																								
6	Pengesahan proposal																																								
7	Pengelolaan data dan analisis data																																								
8	Penyusunan skripsi																																								
9	Sidang skripsi																																								

C. PopulasidanSampel

1. Populasi

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap padaPDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang bertempat dijalan sisingamangaraja No.1 Medan yang berjumlah272 orang karyawan. Jumlahpopulasidapatdilihtdalam tableberikutini:

Tabel III-3
Jumlah Populasi

NO	Unit Kerja	SD	SLTP	SLTA	D-3	S-1	S-2	
1	Direksi	-	-	-	-	1	3	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	-	-	2	-	10	1	13
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	-	-	5	-	7	-	12
4	Divisi Peralatan Teknik	-	-	4	1	4	-	9
5	Divisi Pengelolaan Air Minum	-	-	2	-	5	2	9
6	Divisi Transmisi Distribusi	-	1	20	1	8	1	31
7	Divisi Hubungan Langganan	-	1	4	1	6	-	12
8	Unit Bengkel	-	-	4	2	3	-	9
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	-	1	3	-	3	2	9
10	Divisi Pengelolaan & Pengembangan Air Limbah	-	-	-	-	4	-	4
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	-	-	1	-	3	1	5
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	-	-	1	-	5	2	8
13	Divisi Keuangan	-	-	1	1	15	2	19
14	Divisi Umum	-	-	4	-	6	3	13
15	Divisi Aset Manajemen	-	-	-	1	4	2	7
16	Divisi Sumber Daya Manusia	-	-	2	1	13	2	18
17	Divisi Sistem Manajemen	-	-	-	-	4	2	6
18	Unit Satuan Pengamanan	-	-	1	-	-	-	1
19	Penelitian & Pengembangan	-	-	-	1	4	2	7
20	Satuan Pengawasan Internal	-	-	2	1	13	2	18
21	Sekretaris Perusahaan	-	-	3	-	8	3	14
22	Staf Ahli Direksi	-	-	-	-	2	-	2
23	Unit Layanan Pengadaan	-	-	-	-	4	1	5
24	Pengawasan Kualitas Barang	-	-	3	-	4	-	7
25	Unit Laboratorium	-	-	5	-	8	-	13
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	-	-	1	-	3	-	4
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	-	-	1	-	2	-	3
28	Proyek P3a	-	-	1	1	4	-	6
29	Proyek Pengembangan Instalasi Pengelolaan Air	-	-	-	-	4	-	4
Jumlah Kantor Pusat		0	3	71	11	156	31	73

2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk(2015, hal. 51)sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling dengan menggunakan rumus *slovine*. Dimana sampel menggunakan sistem acak (*random sampling*). Sampel dalam penelitian yang dilakukan dibagian PDAM Tirtanadi Sumatera Utara adalah sebanyak 73 orang karyawan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan penarikan contoh (*sampling error*)= 10%

$$272 = \frac{272}{1+272 \times (0,10)^2} = \frac{272}{3,72} = 73$$

Tabel III-4
Jumlah Sampel dan Populasi

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Direksi	4	$\frac{4}{272} \times 73 = 1.07 = 1$
2	Divisi perencanaan air minum	13	$\frac{13}{272} \times 73 = 3.48 = 4$
3	Divisi penanggulangan kehilangan air	12	$\frac{12}{272} \times 73 = 3.22 = 3$
4	Divisi peralatan teknik	9	$\frac{9}{272} \times 73 = 2.41 = 2$
5	Divisi pengelolaan air minum	9	$\frac{9}{272} \times 73 = 2.41 = 2$
6	Divisi transmisi distribusi	31	$\frac{31}{272} \times 73 = 8.31 = 8$
7	Divisi hubungan layanan	12	$\frac{12}{272} \times 73 = 3.22 = 3$
8	Unit bengkel	9	$\frac{9}{272} \times 73 = 2.41 = 2$
9	Divisi operasional pelayanan air limbah	9	$\frac{9}{272} \times 73 = 2.41 = 2$

10	Divisi pengelolaan & pengembangan air limbah	4	$\frac{4}{272} \times 73 = 1.07 = 1$
11	Divisi perencanaan air limbah	5	$\frac{5}{272} \times 73 = 1.34 = 1$
12	Divisi sistem informasi manajemen	8	$\frac{8}{272} \times 73 = 2.14 = 2$
13	Divisi keuangan	19	$\frac{19}{272} \times 73 = 5.09 = 5$
14	Divisi umum	13	$\frac{13}{272} \times 73 = 3.48 = 3$
15	Divisi aset manajemen	7	$\frac{7}{272} \times 73 = 1.87 = 2$
16	Divisi sumber daya manusia	18	$\frac{18}{272} \times 73 = 4.83 = 5$
17	Divisi sistem manajemen	6	$\frac{6}{272} \times 73 = 1.61 = 2$
18	Unit satuan pengamanan	1	$\frac{1}{272} \times 73 = 0.26 = 0$
19	Penelitian & pengembangan	7	$\frac{7}{272} \times 73 = 1.87 = 2$
20	Satuan pengawasan internal	18	$\frac{18}{272} \times 73 = 4.83 = 5$
21	Sekretaris perusahaan	14	$\frac{14}{272} \times 73 = 3.75 = 4$
22	Staf ahli direksi	2	$\frac{2}{272} \times 73 = 0.53 = 1$
23	Unit layanan pengadaan	5	$\frac{5}{272} \times 73 = 1.34 = 2$
24	Pengawasan kualitas barang	7	$\frac{7}{272} \times 73 = 1.87 = 2$
25	Unit laboratorium	13	$\frac{13}{272} \times 73 = 3.48 = 4$
26	Koperasi mandiri abadi sejahtera	4	$\frac{4}{272} \times 73 = 1.07 = 1$
27	Tim pengembangan pengelolaan air limbah	3	$\frac{3}{272} \times 73 = 0.80 = 1$
28	Proyek P3A	6	$\frac{6}{272} \times 73 = 1.61 = 2$
29	Proyek pengembangan instalasi pengelolaan air	4	$\frac{4}{272} \times 73 = 1.07 = 1$
	Jumlah	272	73

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi, dkk(2015, hal. 68-69) seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat

yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Wawancara (*Interview*)

Dialog langsung anantara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara bisa dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin : ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/ tidak terpimpin : peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

Hasil wawancara direkam secara tertulis oleh peneliti, atau menggunakan alat perekam elektronis, seperti tape recorder, handycam, dan alat perekam elektronis lainnya.

2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Menurut Juliandi, dkk (2015) kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak, dengan 5 kriteria pilihan, yaitu:

Tabel III-5
Skala Likert

No	Keterangan	Skala Ukuran
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabilitas data, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 76) uji validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar.

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel III-6
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No Butir	Nilai korelasi	R tabel	Status
1	0,556	0,230	Valid
2	0,774	0,230	Valid
3	0,641	0,230	Valid
4	0,816	0,230	Valid
5	0,569	0,230	Valid
6	0,733	0,230	Valid
7	0,548	0,230	Valid
8	0,606	0,230	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, bahwa jika nilai Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel III-7
Uji Validitas Motivasi Kerja

No Butir	Nilai korelasi	R tabel	Status
1	0,373	0,230	Valid
2	0,438	0,230	Valid
3	0,632	0,230	Valid
4	0,488	0,230	Valid
5	0,405	0,230	Valid
6	0,321	0,230	Valid
7	0,659	0,230	Valid
8	0,637	0,230	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, bahwa jika nilai Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan motivasi kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel III-8
Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Butir	Nilai korelasi	R tabel	Status
1	0,512	0,230	Valid
2	0,516	0,230	Valid
3	0,563	0,230	Valid
4	0,740	0,230	Valid
5	0,626	0,230	Valid
6	0,674	0,230	Valid
7	0,689	0,230	Valid
8	0,756	0,230	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, bahwa jika nilai Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Azuar Juliandi, 2015, hal. 80) uji reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ atau jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ dari nilai *r* tabel maka instrumen dapat dikatakan reliabel, dan jika *Cronbach Alpha* $<$ *r* tabel maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R-tabel	Status
Motivasi kerja	0,560	0,230	Reliabel
Lingkungan kerja	0,785	0,230	Reliabel
Kepuasan kerja	0,812	0,230	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai (*Cronbach Alpha*) untuk variabel motivasi kerja(X1) adalah sebesar $0,560 > 0,230$. Variabel lingkungan kerja(X2) yaitu sebesar $0,785 > 0,230$. Variabel kepuasan kerja(Y) yaitu sebesar $0,812 > 0,230$. Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Juliandi (2015, hal. 160) regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Analisis Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja

a: Konstanta

b₁: Koefisien Motivasi

b₂: Koefisien Lingkungan Kerja

X₁: Motivasi

X₂: Lingkungan Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi, dkk, (2015, hal. 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati,Santoso,Arif dalam Juliandi, dkk, 2015 hal 160)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. (Gujarati, Santoso, Arief dalam Juliandi dkk 2015 hal 161) Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi Factor atau VIF) , yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan montgomery dalam Juliandi dkk 2015 hal 161)

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi, dkk, (2015, hal. 161) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residu dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residu dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesis yang menunjukkan dugaan sementara terhadap hasil dari penelitian ini. Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan korelasi determinasi (R^2).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat dengan rumus sebagai berikut Sugiyono, (2006, hal. 184) Dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

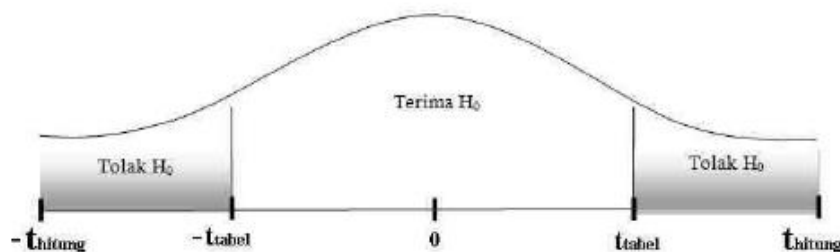
t : hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r : Korelasi tabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai probabilitas $\leq$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha_{0,05}$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Tolak H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} > \alpha_{0,05}$) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan :

t_{hitung} Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

t_{tabel} Nilai T dalam tabel T berdasarkan n.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut Sugiyono (2006, Shal. 190) dapat dihitung dengan:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- F_h : Tingkat signifikan
 R^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah anggota sampel



Gambar III-2 Kriteria Pegujian Hipotesis Uji f

Keterangan :

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Ftabel : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

Ketentuan :

- a. Bila $F_{hitung} > F$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah analisi yang digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien variabel (Motivasi, Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket, dimana yang menjadi variabel X1, adalah Motivasi Kerja yang terdiri dari 8 pertanyaan, yang menjadi X2, adalah Lingkungan Kerja yang terdiri dari 8 pertanyaan, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari 8 pertanyaan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 73 karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian yang mana penelitian ini menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Selanjutnya kuesioner tersebut di uji instrumen dari pertanyaan dengan teknik pengujian sebagai berikut :

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	45	61,6
	PEREMPUAN	28	38,4
	Total	73	100,0

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Data tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 45 orang (61,4%), sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 28 orang (38,4%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket kepada karyawan lebih banyak diberikan kepada laki-laki karena banyaknya karyawan laki-laki yang bekerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebagai pekerja lapangan dan lainnya.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3

Distributor Respomden Berdasarkan Kelompok Usia

USIA

		Frequency	Percent
Valid	22-26 TAHUN	17	23,3
	27-31 TAHUN	27	37,0
	32-36 TAHUN	29	39,7
	Total	73	100,0

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah usia 32-36 tahun yaitu sebanyak 29 orang responden dimana dalam persen (39,7%), usia 27-31 tahun sebanyak 27 orang responden dimana dalam persen (37,0%),

usia 22-26 tahun yaitu sebanyak 17 orang responden dimana dalam persen (23,3%). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tergolong dalam usia produktif dan berpengalaman sehingga mampu bekerja secara maksimal dan relatif memuaskan serta masih mampu mengembangkan perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMA	10	13,7
	Diploma	24	32,9
	S1	39	53,4
	Total	73	100,0

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas, dapat dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang dijadikan sampel dimana kebanyakan para karyawannya adalah lulusan S1 berjumlah 39 orang (53,4%), kemudian SMA sebanyak 10 orang (13,7%) dan Diploma sebanyak 24 orang (32,9%). Hal ini dikarenakan perusahaan yang dijadikan tempat riset oleh peneliti dalam melakukan penerimaan karyawan yaitu lebih mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan dan mempunyai kemampuan yang baik.

3. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara jawaban responden tentang setiap variabel yang dimana variabel tersebut yaitu variabel Y tentang kepuasan kerja, variabel X1

tentang motivasi kerja dan variabel X2 tentang lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kepuasan kerja (Y) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Per	Jurnal Alternatif											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	65,8%	24	32,9%	0	0	1	1,4%	0	0	73	100
2	47	64,4%	24	32,9%	0	0	1	1,4%	1	1,4%	73	100
3	54	74,0%	16	21,9%	2	2,7%	1	1,4%	0	0	73	100
4	39	53,4%	31	42,5	2	2,7%	1	1,4%	0	0	73	100
5	33	45,2%	36	49,3%	4	5,5%	0	0	0	0	73	100
6	26	35,6%	42	57,5%	5	6,8%	0	0	0	0	73	100
7	29	39,7%	41	56,2%	3	4,1%	0	0	0	0	73	100
8	46	63,0%	24	32,9%	1	1,4%	2	2,7%	0	0	73	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Penjelasan dari tabel ini adalah :

- 1) Pada pernyataan bahwamasuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku 48 orang (65,8%) menjawab sangat setuju, 24 orang (32,9%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan karyawan harus berpakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku 47 orang (64,4%) menjawab sangat setuju, 24 orang (32,9%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan bekerja secara maksimal jika situasi kerja aman dan nyaman 54 orang (74,0%) menjawab sangat setuju, 16 orang (21,9%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.

- 4) Pada pernyataan senang dengan situasi kerja yang kondusif 39 orang (53,4%) menjawab sangat setuju, 31 orang (42,5%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena sesuai dengan kemampuan saya 33 orang (45,2%) menjawab sangat setuju, 36 orang (49,3%) menjawab setuju, 4 orang (5,5%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan insentif yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul 26 orang (35,6%) menjawab sangat setuju, 42 orang (57,5%) menjawab setuju, 5 orang (6,8%) menjawab kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan perusahaan selalu memberikan THR setiap hari raya Idul Fitri dan memberikan upah insentif jika saya melakukan lembur kerja 29 orang (39,7%) menjawab sangat setuju, 41 orang (56,2%) menjawab setuju, 3 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan akan bekerja ekstra keras jika pimpinan perusahaan mengawasi pekerjaan yang saya lakukan 16 orang (63,0%) menjawab sangat setuju, 24 orang (32,9%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2,73%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (100%).

b. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan pada mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel motivasi kerja (X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Jurnal Alternatif												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	64,4%	24	32,9%	2	2,7%	0	0	0	0	73	100
2	20	27,4%	53	72,6%	0	0	0	0	0	0	73	100
3	57	78,1%	13	17,8%	3	4,1%	0	0	0	0	73	100
4	31	42,5%	40	54,8%	2	2,7%	0	0	0	0	73	100
5	24	32,9%	34	46,6%	15	20,5%	0	0	0	0	73	100
6	46	63,0%	26	35,6%	1	1,4%	0	0	0	0	73	100
7	32	43,8%	36	49,3%	4	5,5%	1	1,4%	0	0	73	100
8	43	58,9%	22	30,1%	4	5,5	4	5,5	0	0	73	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Penjelasan dari tabel ini adalah :

- 1) Pada pernyataan pujian untuk untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan 47 orang (64,4%) menjawab sangat setuju, 24 orang (32,9%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan wawasan yang lebih luas 20 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, 53 orang (72,6%) menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan perusahaan mengadakan penggalangan donor darah setiap acara hari ulang tahun perusahaan 57 orang (78,1%) menjawab sangat setuju, 13 orang (17,8%) menjawab setuju, 3 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan perusahaan melakukan pengutipan dana untuk bantuan sosial setiap kepada yang membutuhkan 31 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 40 orang (54,8%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju.
- 5) Pada pernyataan perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman 24 orang (32,9%) menjawab sangat setuju, 34 orang (46,6%) menjawab setuju, 15 orang (20,5%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku 46 orang (63,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (35,6%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju.

- 7) Pada pernyataan perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi 32 orang (43,8%) menjawab sangat setuju, 36 orang (49,3%) menjawab setuju, 4 orang (5,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan 43 orang (58,9%) menjawab sangat setuju, 22 orang (30,1%) menjawab setuju, 4 orang (5,5%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5,5%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (100%).

c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan pada mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel motivasi kerja(X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Jurnal Alternatif												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	65,8%	22	30,1%	3	4,1%	0	0	0	0	73	100
2	41	56,2%	30	41,1%	2	2,7%	0	0	0	0	73	100
3	41	56,2%	30	41,1%	1	1,4%	1	1,4%	0	0	73	100
4	23	31,5%	43	58,9%	7	9,6%	0	0	0	0	73	100
5	38	52,1%	33	45,2%	2	2,7%	0	0	0	0	73	100
6	37	50,7%	32	43,8%	3	4,1%	1	1,4%	0	0	73	100
7	35	47,9%	23	31,5%	12	16,4%	2	2,7%	1	1,4%	73	100
8	45	61,6%	23	31,5%	2	2,7%	3	4,1%	0	0	73	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Penjelasan dari tabel ini adalah :

- 1) Pada pernyataan mengetahui fungsi-fungsi perlengkapan kerja yang ada di perusahaan 48 orang (65,8%) menjawab sangat setuju, 22 orang (30,1%) menjawab setuju, 3 orang (4,1%) menjawab tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan dengan adanya perlengkapan kerja maka pekerjaan saya menjadi lebih ringan 41 orang (56,2%) menjawab sangat setuju, 30 orang (41,1%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada pegawai harus sesuai dengan kebutuhannya masing-masing 41 orang (56,2%) menjawab sangat setuju, 30 orang (41,1%) menjawab setuju, 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan kebutuhan para pegawai ditanggung oleh perusahaan 23 orang (31,5%) menjawab sangat setuju, 43 orang (58,9%) menjawab setuju, 7 orang (9,6%) menjawab kurang setuju.
- 5) Pada pernyataan penerangan yang cukup maka karyawan akan kondusif dalam bekerja 38 orang (52,1%) menjawab sangat setuju, 33 orang (45,2%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan 37 orang (50,7%) menjawab sangat setuju, 32 orang (43,8%) menjawab setuju, 3 orang (5,5%) menjawab kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan hubungan personal yang baik setiap karyawan 35 orang (47,9%) menjawab sangat setuju, 23 orang (31,5%) menjawab setuju, 12 orang (16,4%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan adanya kebersihan maka karyawan akan konsentrasi dalam bekerja 45 orang (61,6%) menjawab sangat setuju, 23 orang (31,5%) menjawab setuju, 2 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, 3 orang (4,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (100%).

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.8
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	5,745	3,955		1,453	,151		
total_x1	,434	,155	,326	2,805	,007	,514	1,945
total_x2	,417	,107	,451	3,888	,000	,514	1,945

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.8 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,745 + 0,434 X_1 + 0,417 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 5,745 menunjukkan variabel independent yaitu Motivasi kerja dan Lingkungan kerja dalam keadaan konstant tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 5,745 %
- 0,434 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 4,34%
- 0,417 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 4,17%.

5. Pengolahan Data

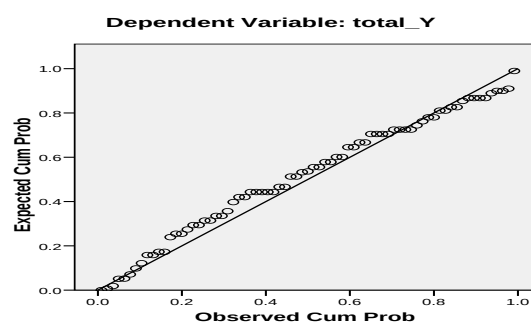
a. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda di kenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau di kenal juga BLUE (*Best linear unbiased estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolineritas

Model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel indenpenden. Cara yang digunakan untuk menilainnya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi Factor atau VIF) , yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Uji Multikolineritas

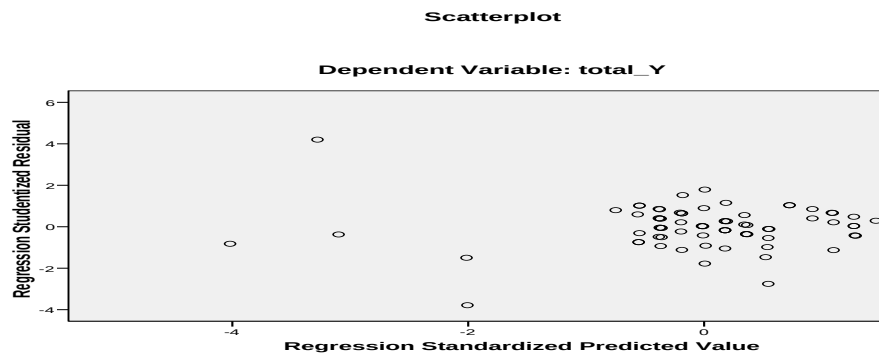
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	5,745	3,955		1,453	,151		
	total_x1	,434	,155	,326	2,805	,007	,514	1,945
	total_x2	,417	,107	,451	3,888	,000	,514	1,945

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,514 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,945 < 10$.

c. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residul dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil garfik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

6. Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan data dan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji T dan uji F dengan menggunakan program IBM SPSS.

Uji hipotesis juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, baik secara simultan maupun secara parsial.

a. Uji T

Salah satu tes statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang mengatakan bahwa diantara dua buah mean sampel

yang diambil secara random dan populasi yang sama, tidak dapat perbedaan yang signifikan.

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun $t_{\text{tabel}} = 1,66$ (lihat tabel t untuk $N=73$).

Tabel IV.10
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	5,745	3,955		1,453	,151		
total_x1	,434	,155	,326	2,805	,007	,514	1,945
total_x2	,417	,107	,451	3,888	,000	,514	1,945

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial mempunyai hubungan yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja.

$$t_{\text{hitung}} = 2,805$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,666$$

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y

Dapat diketahui variabel X1 yaitu Motivasi kerja memiliki signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 2,805 \geq t_{tabel} 1,666$ dengan probabilitas sig $0,007 \leq 0,05$. Berarti H_0 di tolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial mempunyai hubungan yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja.

$$t_{hitung} = 3,888$$

$$t_{tabel} = 1,666$$

kriteria pengambilan keputusan:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y.

- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y.

Dapat diketahui variabel X_2 yaitu Lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,888 \geq t_{tabel} 1,666$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

b. Uji F

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV. 11
Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,176	2	194,088	37,144	,000(a)
	Residual	365,769	70	5,225		
	Total	753,945	72			

a Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b Dependent Variable: total_Y

Dari data diatas yang diolah SPSS dapat diketahui :

$$F_{hitung} = 37,144$$

$$F_{tabel} = 3,13$$

Kepuasan kerja dengan diperoleh nilai f_{hitung} 37,144 f_{tabel} 3,13 dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

7. Koefesion Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718(a)	,515	,501	2,286

a Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,718)^2 \times 100 \% \\
 &= 51,6\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,515 atau senilai 51,5,%. Variasi variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Hasil dari analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X_1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel yaitu $t\text{-hitung} = 2,805 > t\text{-tabel} = 1,666$ yang artinya terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $\text{sig } 0,007 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting di perusahaan. Setiap pemimpin dari perusahaan harus mempunyai motivasi bagi setiap karyawannya agar memberikan pengaruh kepada para bawahan terutama terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dengan sikap bawahan terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian Juniari, dkk., (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X2 (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,888 > t\text{-tabel} = 1,666$ yang artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan

berjalan dengan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Hasil penelitian Saripuddin (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai f -hitung = dari t -tabel yaitu F -hitung = 37,144 > F -tabel = 3,13 yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian juga bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,515 atau senilai 51,5% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi kerja dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan adanya motivasi dari atasan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik. Apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan ditempat bekerjanya baik, maka akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Menurut Wuwungan, dkk, (2017, hal. 298-307), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera dengan $t_{hitung} 2,805 > t_{tabel} 1,666$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera dengan $t_{hitung} 3,888 > t_{tabel} 1,666$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera dengan nilai $f_{hitung} 37,144 \geq f_{tabel} 3,13$.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala bagian untuk memberikan perhatian agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.
2. Perusahaan harus memberikan dorongan atau motivasi yang tinggi terhadap karyawan dengan memberikan jaminan pekerjaan maupun kesempatan promosi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja

3. Upaya meningkatkan kepuasan kerja pimpinan perusahaan harus memberikan kondisi lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang mendukung dalam menunjang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Consumer & Research*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 45-54.
- As'ad. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 6(2), 42-50.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 18(1), 9-15.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budianto. (2015). Pengaruh Brand Image Nokia Terhadap Perilaku Konsumen dengan Kepuasan dan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2). 3-17.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Gilmer. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gitusudarmo. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Indraswari, M. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivanko. (2012). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*. Medan: Umsu Press.
- Kinicki. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Center For Acedemic Publishing Service.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Suumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Edisi Kedua (p. 860)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Center of Academic Publishing Service.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Kumpulan Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1-20.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyadi. (2015). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 3-15.
- Sofyan, D. K. (2013). Malikussaleh Industrial Engineering. *Journal*, 2(1), 20-32.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, C. (2016). Faktor-faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja*, 2(1), 23-45.
- Usman. (2003). *M. G. Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Vecchio. (2016). *Perilaku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Center For Acedemic Publishing Service.
- Wijono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wuwungan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CinemaXX Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 298-307.
- Yukl. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2016). *Consumer & Research*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* , 46.
- As'ad. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Azuar Juliandi, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*. Medan: Umsu Press.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budianto. (2015). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* , 105.
- Edy, Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen *Jurnal Pendidikan Madrasah Volume 3, Nomor 1* , 173.
- Gilmer. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gitusudarmo. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Ivanko. (2012). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kinicki. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Center For Acedemic Publishing Service.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Cetakan Ketujuh. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ketujuh. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meyta. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Edisi Kedua (p. 860). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Center of Academic Publishing Service.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyadi, (2015).Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 21, Nomor 1 , 03.
- Sofyan, D. K. (2013). *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1* , 20.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Clara Tampubolon. (2016). Faktor-faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja* , 23.

Usman. (2003). M. G. Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Vecchio. (2016). *Perilaku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Center For Academic Publishing Service.

Wijono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wuwungan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CinemaXX Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA Volume 5, Nomor 2* , 298-307.

Yukl. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Daftar Pustaka

- Assael. (2002). *Consumers Behavior and Marketing Action*, Edisi 3. Boston Massachusset, AS.: Kent Publishing Company.
- Azuar Juliandi, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Costabile, R. (2008). *Merek & Psikologi Konsumen*. Bandung: Erna Ferrinadewi.
- Darsono, L. d. (2005). Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* , 20, 3.
- Delgado, B. E. (1999). Brand Trust In The Context Of Consumer Loyalty. *European Jurnal* , 1238-1258.
- Kanuk, S. d. (2000). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kotler, P. a. (2012). *Principles of Marketing*. Fourteenth Edition. New Jersey.: Prentice Hall Internasional Inc.
- Lau, G. T. (1999). Consumer Trust In Brand and The Link To Brand Loyalty. *Journal Of Market Focused Management* .
- Lin (2008). *Merek & Psikologi Konsumen*. Bandung: Erna Ferrinadewi.
- Nugroho, J. S. (2003). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Prenada Media.
- Nel Arianty. (2017). Pengaruh Promosi dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* Vol.4.
- Percy, (2008). *Merek & Psikologi Konsumen*. Bandung: Erna Ferrinadewi.
- Philip, Kotler. (2002). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sauro. (2016). *Brand dalam Implikasi Bisnis*. Malang. Tim UB Press.
- Soewito, (2013). Kualitas Produk, Merek dan Desain Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1 , 3.
- Swastha, B. (2007). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Liberty.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan dan Penelitian*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Walukow, (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Dibentenan Center Sonder Minahasa. *Jurnal Emba* , 2303-1174.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM
SUMATERA UTARA**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah Muhammad Aslam, mahasiswa S1 Jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian akhir (skripsi) dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM SUMATERA UTARA”** penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang terhormat untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Muhammad Aslam

Karakteristik Responden

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir : SMA / Diploma / S1 / S2 / S3

Petunjuk Pengisian

- a. Mohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan
- b. Beri tanda (✓) pada kolom yang tersedia ada lima alternative jawaban antara lain yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

MOTIVASI (X₁)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1. Pujian untuk untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan					
2. Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan wawasan yang lebih luas					
3. Perusahaan mengadakan penggalangan donor darah setiap acara hari ulang tahun perusahaan					
4. Perusahaan melakukan pengutipan dana untuk bantuan sosial setiap kepada yang membutuhkan					
5. Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
6. Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
7. Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi					
8. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan					

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1. Saya mengetahui fungsi-fungsi perlengkapan kerja yang ada di perusahaan					
2. Dengan adanya perlengkapan kerja maka pekerjaan saya menjadi lebih ringan					
3. Pelayanan yang diberikan perusahaan kepada pegawai harus sesuai dengan kebutuhannya masing-masing					
4. Semua kebutuhan para pegawai ditanggung oleh perusahaan					
5. Dengan penerangan yang cukup maka karyawan akan kondusif dalam bekerja					
6. Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.					
7. Hubungan personal yang baik setiap karyawan					
8. Jika adanya kebersihan maka karyawan akan konsentrasi dalam bekerja					

KEPUASAN KERJA (Y)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1. Saya masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
2. Karyawan harus berpakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3. Saya akan bekerja secara maksimal jika situasi kerja aman dan nyaman					
4. Saya senang dengan situasi kerja yang kondusif					
5. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena sesuai dengan kemampuan saya					
6. Insentif yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul					
7. Perusahaan selalu memberikan THR setiap hari raya idul fitri dan memberikan upah insentif jika saya melakukan lembur kerja					
8. Saya akan bekerja ekstra keras jika pimpinan perusahaan mengawasi pekerjaan yang saya lakukan					

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	Total_X1
m1	Pearson Correlation	1	,280(*)	,118	,117	-,015	,043	,246(*)	-,082	,373(**)
	Sig. (2-tailed)		,016	,319	,323	,901	,717	,036	,490	,001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m2	Pearson Correlation	,280(*)	1	,071	,173	-,020	,339(**)	,136	,093	,438(**)
	Sig. (2-tailed)	,016		,553	,143	,868	,003	,251	,433	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m3	Pearson Correlation	,118	,071	1	,123	,230	,036	,434(**)	,445(**)	,632(**)
	Sig. (2-tailed)	,319	,553		,301	,050	,761	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m4	Pearson Correlation	,117	,173	,123	1	-,020	,252(*)	,143	,265(*)	,488(**)
	Sig. (2-tailed)	,323	,143	,301		,866	,032	,228	,023	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m5	Pearson Correlation	-,015	-,020	,230	-,020	1	-,094	,258(*)	,050	,405(**)
	Sig. (2-tailed)	,901	,868	,050	,866		,427	,028	,674	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m6	Pearson Correlation	,043	,339(**)	,036	,252(*)	-,094	1	-,124	,093	,321(**)
	Sig. (2-tailed)	,717	,003	,761	,032	,427		,294	,432	,006
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m7	Pearson Correlation	,246(*)	,136	,434(**)	,143	,258(*)	-,124	1	,382(**)	,659(**)
	Sig. (2-tailed)	,036	,251	,000	,228	,028	,294		,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
m8	Pearson Correlation	-,082	,093	,445(**)	,265(*)	,050	,093	,382(**)	1	,637(**)

[illegible]

Correlations

lk5	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,031		,004	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,299(*)	,215	,301(**)	,334(**)	1	,396(**)	,385(**)	,371(**)	,626(**)
lk6	Sig. (2-tailed)	,010	,068	,010	,004		,001	,001	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,124	,423(**)	,298(*)	,461(**)	,396(**)	1	,305(**)	,472(**)	,674(**)
lk7	Sig. (2-tailed)	,296	,000	,011	,000	,001		,009	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,484(**)	,012	,318(**)	,537(**)	,385(**)	,305(**)	1	,301(**)	,689(**)
lk8	Sig. (2-tailed)	,000	,917	,006	,000	,001	,009		,010	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,211	,599(**)	,297(*)	,454(**)	,371(**)	,472(**)	,301(**)	1	,756(**)
Total_X 2	Sig. (2-tailed)	,073	,000	,011	,000	,001	,000	,010		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,512(**)	,516(**)	,563(**)	,740(**)	,626(**)	,674(**)	,689(**)	,756(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	total_Y
y1	Pearson Correlation	1	,332(**)	,390(**)	,312(**)	,360(**)	,241(*)	,289(*)	,080	,556(**)
	Sig. (2-tailed)		,004	,001	,007	,002	,040	,013	,502	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y2	Pearson Correlation	,332(**)	1	,633(**)	,782(**)	,176	,432(**)	,072	,514(**)	,774(**)
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,137	,000	,548	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y3	Pearson Correlation	,390(**)	,633(**)	1	,483(**)	,318(**)	,261(*)	,091	,171	,641(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,006	,026	,446	,147	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y4	Pearson Correlation	,312(**)	,782(**)	,483(**)	1	,190	,563(**)	,258(*)	,611(**)	,816(**)
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000		,107	,000	,028	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y5	Pearson Correlation	,360(**)	,176	,318(**)	,190	1	,462(**)	,568(**)	,025	,569(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,137	,006	,107		,000	,000	,834	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y6	Pearson Correlation	,241(*)	,432(**)	,261(*)	,563(**)	,462(**)	1	,484(**)	,432(**)	,733(**)
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,026	,000	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y7	Pearson Correlation	,289(*)	,072	,091	,258(*)	,568(**)	,484(**)	1	,237(*)	,548(**)
	Sig. (2-tailed)	,013	,548	,446	,028	,000	,000		,043	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y8	Pearson Correlation	,080	,514(**)	,171	,611(**)	,025	,432(**)	,237(*)	1	,606(**)

total_Y	Sig. (2-tailed)	,502	,000	,147	,000	,834	,000	,043		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson									
	Correlation	,556(**)	,774(**)	,641(**)	,816(**)	,569(**)	,733(**)	,548(**)	,606(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,176	2	194,088	37,144	,000(a)
	Residual	365,769	70	5,225		
	Total	753,945	72			

a Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b Dependent Variable: total_Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	5,745	3,955		1,453	,151
	total_x1	,434	,155	,326	2,805	,007
	total_x2	,417	,107	,451	3,888	,000

a Dependent Variable: total_Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,176	2	194,088	37,144	,000(a)
	Residual	365,769	70	5,225		
	Total	753,945	72			

a Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

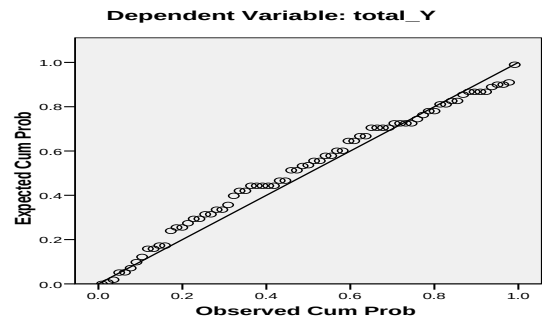
b Dependent Variable: total_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718(a)	,515	,501	2,286

a Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

