

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NANDA MANDALA
NPM : 1305160763

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Nanda Mandala, NPM. 1305160763. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Skripsi. 2017

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Adapun pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan assosiatif, dan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh sebanyak 60 Karyawan dengan teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan, variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Periaman Siregar dan Ibunda tercinta Aprida Sari Harahap, yang telah memberikan doa, kekuatan moral dan materi, membimbing, serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE M .Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M,Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair P., S.E., M.B.A., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program S-1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan dukungan dan kerjasama kepada penulis selama melaksanakan riset untuk skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berhsrsp semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-

kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan diberikan berkah serta rahmat oleh sang Maha Pencipta. Amiin ya rabbal'amin.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Medan, 2017

Penulis

NANDA MANDALA
NPM : 1305160763

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kepuasan Kerja	6
2. Motivasi	9
3. Kepemimpinan	11
4. Lingkungan Kerja	19
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Jenis Data	32
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisis Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel III.2	Skala Pengukuran Likert	33
Tabel IV.1	Jenis Kelamin	41
Tabel IV.2	Tingkat Pendidikan	42
Tabel IV.3	Usia Responden	42
Tabel IV.4	Hasil Pengujian Validitas	43
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas Motivasi.....	45
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas Kepemimpinan	45
Tabel IV.7	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	45
Tabel IV.8	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel IV.9	<i>Coefficient</i>	48
Tabel IV.10	Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel IV.11	Uji F	51
Tabel IV.12	Uji t	51
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka konseptual	23
Gambar IV.1	Normalitas.....	47
Gambar IV.2	Scatterplot.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha menuntut perusahaan untuk mampu bersaing sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan, berbagai upaya dilakukan perusahaan termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdasarkan intelektualitas semata tetapi juga perilaku karyawannya.

Salah satu perilaku karyawan adalah kepuasan kerja karyawan, sikap dan rasa puas karyawan dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan aktivitas usaha perusahaan, jika seorang karyawan merasa puas tentunya pekerjaan akan terasa mudah dilaksanakan, kepuasan kerja juga dipengaruhi beberapa hal diantaranya motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga (Ifah Lathifah, 2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan menurut Marihot Hariandja (2005. Hal. 291) adalah motivasi, motivasi yaitu dorongan dari dalam dan dari luar yang memberikan dampak kepada karyawan untuk lebih bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga segala pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

Motivasi dapat berupa apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapatkannya, seseorang membutuhkan pengakuan dan apresiasi dalam bekerja, sehingga mereka mengetahui bahwa pekerjaan mereka ada yang melakukan penilaian.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Marihot Hariandja (2005. Hal. 291) adalah kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Pemimpin harus mampu mengelola pola pikir para bawahannya yang berfungsi sebagai simbol kesatuan moral sebagai sebuah usaha mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Pemimpin dalam kondisi yang serba dinamis saat ini harus mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien, mampu menentukan tujuan, memfokuskan tujuan-tujuan organisasi, membina komunikasi antar pribadi dan pengikutnya, serta menetapkan arah yang tepat apabila terjadi kegagalan dan kemunduran organisasi. Sampai saat ini kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi

produktivitas individu maupun organisasi, oleh karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama dimana tujuan organisasi dapat digerakan dan dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut surjosuseno Marihot Hariandja (2005. Hal. 291) adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) III penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para karyawan dan mendapatkan temuan bahwa tidak adanya semangat dan gairah bekerja karyawan akibat tidak adanya apresiasi di saat karyawan telah selesai melaksanakan pekerjaan, kemudian dalam pelaksanaan kerja sehari – hari masih ditemukan sosok pemimpin yang belum mampu memberikan komunikasi kepada para bawahan dengan baik, seperti memberikan arahan dengan keadaan emosional, memberikan instruksi yang kurang jelas dan memberikan waktu yang mendesak kepada karyawan untuk mencapai target. Kemudian, keadaan lingkungan kerja ditemukan adanya kelompok-kelompok yang melakukan diskusi dengan pembahasan masalah pribadi karyawan, sirkulasi udara yang kurang baik dan ruangan dengan pencahayaan yang kurang baik.

Berdasarkan uraian teori dan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa masalah terkait fenomena dan uraian di atas adalah :

1. Kurangnya motivasi dari perusahaan terhadap karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik
2. Adanya perilaku kepemimpinan yang kurang baik terhadap karyawan
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi beberapa karyawan

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) III?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara (Persero) III?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara (Persero) III?
4. Apakah Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara (Persero) III?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara (Persero) III
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara (Persero) III
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara (Persero) III

b. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penulisan ilmiah ini adalah memberikan pengetahuan yang lebih mendalam atas pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) III.

- 2) Manfaat Praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi,serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian dengan judul atau objek yang sama.

- 3) Manfaat bagi perusahaan yang diteliti

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi pedoman atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar dapat dijadikan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja, adalah : Menurut Hariandja (2005. Hal. 290) adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2007. Hal.117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Rivai (2004. Hal. 475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Panggabean (2005, hal. 66) kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Dalam beberapa definisi terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja(karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari persesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Marihot Hariandja (2005. Hal. 291), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Gaji. yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri. yaitu Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
3. Rekan sekerja. yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan.
4. Atasan. yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi. yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak. Proses kenaikan jabatan kurang terbuka, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
6. Lingkungan Kerja. yaitu Lingkungan Fisik & Psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Mangkunegara (2007. hal. 120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Pegawai

Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

c. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005. hal. 117), variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. *Turn over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran kerja (absen)

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang

dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dan realita mengalami suatu kesenjangan maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi dan partisipasi pegawai.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya, Marihot Tua Efendi Hariandja (2002, hal.321).

Definisi lain menurut Whittaker yang dikutip Sudarsono (2001, hal.61) mendefinisikan sebagai berikut :

“ Motivation is broad term used in psychology to cover those internal conditions or states that activate or energize the organism and that lead to goal directed behavior ”.

Dari definisi menurut Whittaker dapat dipandang bahwa motivasi sebagai istilah yang sifatnya luas, yang digunakan dalam psikologi, yang meliputi kondisi-kondisi atau keadaan internal yang mengaktifkan atau memberi kekuatan kepada organisme, dan mengarahkan tingkah laku organisme mencapai tujuan.

Siagian (2002, hal.102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Secara garis besar Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - a) Pekerjaan itu sendiri (the work it self). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b) Kemajuan (advancement). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

- c) Tanggung jawab (responsibility). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d) Pengakuan (recognition). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (achievement). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b) Penyeliaan. Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
 - c) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - d) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - e) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan–pekerjaannya.

Apabila faktor intrinsik tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

c. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi di atas, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen pada penelitian ini adalah teori motivasi menurut Mc.Clelland (2012) korelasinya dengan motivasi karyawan adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja tempat ia bekerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/ sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Suyuti (2001, hal.7) kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut Ruky (2002, hal.109), “kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.”

Kartono (2006, hal.50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.”

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2001, hal.216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut Fiedler (Dalam Yuli, 2005, hal.166) “pemimpin merupakan seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok, dimana ada orang yang memberi tugas (pemimpin) dan orang lain yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status dan lain-lain.”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwasannya kepemimpinan merupakan sebuah sikap dan upaya yang dilakukan oleh seseorang

pemimpin dalam mengkoordinasikan kegiatan kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Siagian (Dalam Yuli, 2005, hal.167) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yakni:

a) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

b) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

c) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada

kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya.

Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006, hal.161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakantindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Menurut Nawawi (2003, hal.15). Beberapa Gaya Kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau

sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

Menurut Siagian (2007, hal.12) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada

dasarnya dikategorikan menjadi 5 (lima) tipe yakni :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik.

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut : Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para

bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*.

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelegasikan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Menurut Kismono (2001, hal.220) gaya kepemimpinan terbagi atas 3 (tiga) yakni:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Pemimpin memusatkan kekuasaan dan keputusan-keputusan pada di pemimpin sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Pemimpin mendelegasikan wewenangnya secara luas. Pembuatan pengambilan keputusan selalu dirundingkan dengan para bawahan, sehingga pemimpin dan bawahan bekerja dalam satu tim.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas.

Pemimpin hanya berpartisipasi minimum, para bawahannya menentukan sendiri tujuan yang akan di capai dan menyelesaikan sendiri masalahnya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Yuli (2005, hal.171) indikator-indikator kepemimpinan, yakni:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam

situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010, hal. 118).

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Menurut Nitisemito (2002: 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan keadaan dan kondisi lingkungan sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2002, hal. 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2001, hal.21) , diantaranya adalah

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

2. Sirkulasi Udara di Tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

5. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

6. Aroma/Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk

menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja terhadap perasaan

7. Keamanan di Tempat Kerja

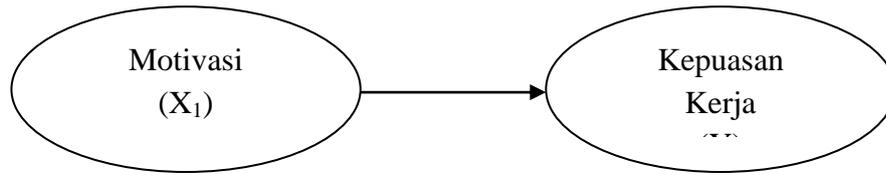
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam Wirda dan Azra (2012, hal.27) secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Upaya manusia untuk mengurangi ketegangan tadi tidak selalu berhasil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Astuti dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian dari teori dan penelitian terdahulu di atas di dapatkan hipotesis bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

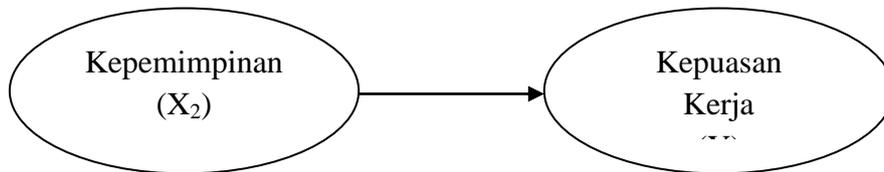


Gambar II.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menjadi sosok yang menjadi panutan karyawan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mendapatkan pengarahan yang benar dari pemimpin karyawan akan merasa puas dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh soeprpto, dkk (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian didapatkan hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



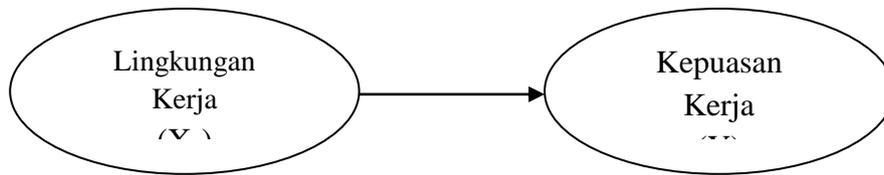
Gambar II.2 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Swastha dan Sukotjo (2004, hal.26-27) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan

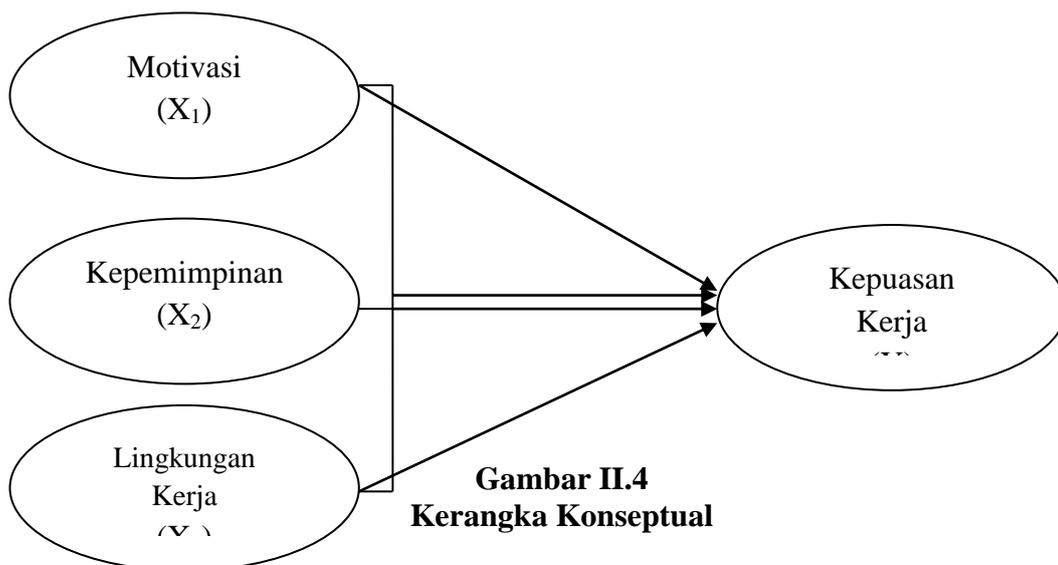
elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian didapatkan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian teori di atas adapun kerangka konseptual dari penulisan ini adalah :



**Gambar II.4
Kerangka Konseptual**

C. Hipotesis Penelitian

Menurut teori-teori dan kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik

Hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III
2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara III
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara III
4. Ada pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara III

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2006, hal. 11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X₁)	Pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja Keras - Orientasi Masa Depan - Tingkat Cita –cita yang tinggi - Orientasi tugas/ sasaran - Usaha untuk maju - Ketekunan - Reka kerja yang dipilih - Pemanfaatan waktu Mangkunegara (2013, hal. 111)	Likert
Kepemimpinan (X₂)	Kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Watak dan kepribadian yang terpuji 2) Keinginan melayani bawahan 3) Memahami kondisi lingkungan 4) Intelegensi yang tinggi 	Likert

	oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus	5) Berorientasi ke depan 6) Sikap terbuka dan lugas Yuli (2005, hal. 171)	
Lingkungan Kerja (X₃)	semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan	1) Penerangan 2) Sirkulasi Udara 3) Kebisingan di tempat kerja 4) Dekorasi 5) Tata Warna 6) Aroma 7) Keamanan Sedarmayati (2001, hal. 21)	
Kepuasan Kerja (Y)	evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja	1) <i>Turnover</i> 2) Tingkat ketidakhadiran 3) Umur 4) Tingkat Pekerjaan 5) Ukuran perusahaan Mangkunegara (2007, hal. 120)	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) III, yang beralamat di Jalan Sei Batanghari No. 2, Medan.

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini Direncanakan dari bulan Januari s.d Mei 2017

Tabel III.2
Skedul Penelitian

No	Jenis Penelitian	2017																			
		Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■																	
3	Seminar Proposal				■																
4	Pengumpulan Data					■	■	■													
5	Pengolahan Data								■	■	■										
6	Sidang Meja Hijau											■	■	■	■						

D. Populasi dan sampel penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal 57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap yaitu sebanyak 60 karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) III pada bagian MSDM.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh , yaitu menentukan sampling dengan berdasarkan jumlah

populasi, artinya seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 60 orang karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) III pada bagian MSDM.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data-data yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan data sikap karyawan.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008, hal. 199).

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2004, hal. 132).

Tingkat skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima (5) opsi sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2004, hal. 248)

Dimana

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya

X = Jumlah butir pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

N = Jumlah sampel

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

a) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrumen tersebut valid

b) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrumen tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk mrnguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r^2 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Ghozali, 2006, hal. 47)

Dimana :

r^2 = Reliabilitas Instrumen

k^2 = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika nilai Koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas yakni $< 0,6$ maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Tekhnik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Adapun alat uji statistik yang digunakan dengan menggunakan program SPSS IBM 21, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006 hal.48) :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. (Ghozali, 2006 hal.48) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Suatu variabel tidak terkena multikolinearitas, jika nilai *variance inflation faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 ($VIF < 5$) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$) merupakan Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) di antara beberapa/semua variabel independen dari model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2006 hal.49) :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan tehnik analisis Regresi linier berganda, untuk mengetahui hubungan positif maupun negatif dari variabel ,maka peneliti menggunakan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b(X) + e$$

$$Y = a + b(X_1 + X_2 + X_3) + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2004, hal. 211)

Dimana :

- Y = Nilai variabel Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Nilai variabel Motivasi
- X₂ = Nilai variabel Kepemimpinan
- X₃ = Nilai variabel Lingkungan Kerja

a. Uji F

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2006,hal.257)

Dimana:

F^h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

Kriteria pengujian Hipotesis:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji t

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono 2004, hal. 366)

Dimana:

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

dengan taraf signifikan 5% uji dua buah pihak dan $dk = n-2$

Dengan Kriteria:

- 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

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2004, hal. 253), koefisien determinasi dicari dengan mengkuadratkan nilai r, dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2004, hal 253)

Dimana : D = Koefisien Determinasi
 r = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Agar dapat memperlancar penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari responden, berikut disajikan karakteristik responden yaitu :

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	47	78,3	78,3	78,3
Valid Perempuan	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21 (2017)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel IV.2
Tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/D3	9	15,0	15,0	15,0
S1	47	78,3	78,3	93,3
S2	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21 (2017)

Dari tabel di atas dijelaskan tingkat pendidikan responden, sebanyak 47 orang merupakan lulusan Sarjana (S1), sebanyak 4 orang lulusan Magister (S2) dan sebanyak 9 orang lulusan SMA/Diploma (D3).

Berdasarkan usia responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel IV.3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-27 Tahun	4	6,7	6,7	6,7
28-33 Tahun	25	41,7	41,7	48,3
34-29 Tahun	26	43,3	43,3	91,7
> 39 Tahun	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21 (2017)

Berdasarkan usia responden dijelaskan usia 28-33 tahun sebanyak 25 orang, usia 34-29 tahun sebanyak 26 orang dan usia 22-27 tahun sebanyak 4 orang dan usia lebih dari 39 tahun yaitu sebanyak 5 orang.

2. Uji Kualitas Data

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah *software statistic* SPSS versi 21.0. dari 60 kuesioner yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas berguna untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat atau benar untuk mengukur variable. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrument yang tepat atau benar, sehinggakan data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} terhadap $r_{tabel} = 0,325$ (lihat r tabel untuk $N=60$), dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kualitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.4
Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	$r_{hitung} >$	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi			
Item1	0,732	0,325	Valid
Item2	0,641	0,325	Valid
Item3	0,721	0,325	Valid
Item4	0,607	0,325	Valid
Item5	0,349	0,325	Valid
Item6	0,359	0,325	Valid
Item7	0,721	0,325	Valid
Item8	0,352	0,325	Valid
Kepemimpinan			
Item1	0,766	0,325	Valid
Item2	0,740	0,325	Valid
Item3	0,676	0,325	Valid
Item4	0,689	0,325	Valid
Item5	0,598	0,325	Valid
Item6	0,463	0,325	Valid

Lingkungan Kerja			
Item1	0,738	0,325	Valid
Item2	0,748	0,325	Valid
Item3	0,765	0,325	Valid
Item4	0,704	0,325	Valid
Item5	0,657	0,325	Valid
Item6	0,747	0,325	Valid
Kepuasan Kerja			
Item1	0,616	0,325	Valid
Item2	0,713	0,325	Valid
Item3	0,614	0,325	Valid
Item4	0,365	0,325	Valid
Item5	0,515	0,325	Valid
Item6	0,832	0,325	Valid
Item7	0,832	0,325	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan pada tabel diatas. dari 27 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 27 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini *reliabel*, atau sesuai standar yang ditetapkan sehingga bersifat normal. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.5 Pengujian Reliabilitas Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,725	,813	9

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,725 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,725 > 0,600$, sehingga instrumen variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel IV.6 Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,781	,877	7

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Pada tabel di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,781 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,781 > 0,600$, sehingga instrumen variabel Kepemimpinan dinyatakan reliabel.

Tabel IV.7 Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,911	7

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Pada tabel di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,793 > 0,600$, sehingga instrumen variabel Lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel IV.8 Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,878	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Pada tabel di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,774 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,774 > 0,600$, sehingga instrumen variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

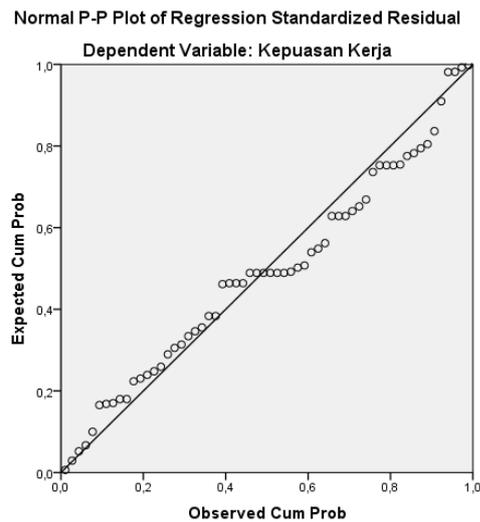
Dalam regresi linear berganda dikeal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal jungan dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- a. Normalitas
- b. Multikolinieritas
- c. Heteroskedastisitas

a. Normalitas

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



Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Gambar IV.1 Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/Vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9 Coefficient

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	(Constant)		
	Motivasi	,793	1,262
	Kepemimpinan	,686	1,458
	Lingkungan Kerja	,664	1,507

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

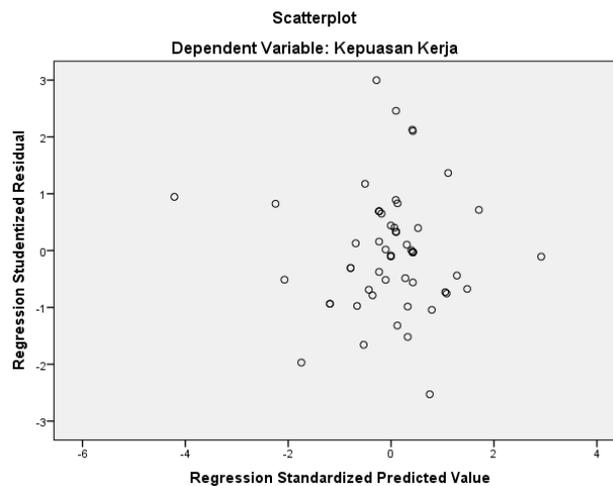
Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Kedua variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 21
Gambar IV.2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Tabel IV.10 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,204	3,109	
	Motivasi	,674	,104	,650
	Kepemimpinan	,144	,116	,134
	Lingkungan Kerja	,062	,109	,063

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 2,204 + 0,674X_1 + 0,144X_2 + 0,062X_3 + e$$

1. Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 2,204, artinya jika variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 2,204.
2. Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,674 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 67,4%
3. Kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,144 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan Kepuasan Kerja 14,4 %.
4. Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,062 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 6,2 %.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial.

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.11 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,431	3	83,144	23,101	,000 ^b
	Residual	201,553	56	3,599		
	Total	450,983	59			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 23,101 >$ dari $F_{tabel} = 4,12$ (lihat tabel F untuk $N = 60$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji t

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 $t_{tabel} = 1,85$ (lihat tabel t untuk $N=60$).

Tabel IV.12 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,204	3,109		,709	,481
	Motivasi	,674	,104	,650	6,479	,000
	Kepemimpinan	,144	,116	,134	3,240	,000
	Lingkungan Kerja	,062	,109	,063	,570	,571

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t = 6,479 > t_{tabel} = 1,85$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang

berarti menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai *t* untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai *t* hitung = 3,240 > *t* tabel = 1,85 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0.05 dengan demikian berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai *t* untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai *t* hitung = 0,570 < *t* tabel = 1,85 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,571 > 0.05 dengan demikian berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

6. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,744 ^a	,553	,529	1,89714	,553	23,101

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,744, hal ini berarti Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 74,4% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 15,6% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B.Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam Wirda dan Azra (2012:27) secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Upaya manusia untuk mengurangi ketegangan tadi tidak selalu berhasil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Astuti dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menjadi sosok yang menjadi panutan karyawan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mendapatkan pengarahan yang benar dari pemimpin karyawan akan merasa puas dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soeprapto, Dkk (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Menurut Hariandja (2005. Hal. 290) adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2007. Hal.117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Rivai (2004. Hal. 475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
2. Secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
4. Secara simultan, variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
5. Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 74,4% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 15,6% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi Motivasi dan Kepemimpinan dari pegawai, karena kedua variabel ini mampu meningkatkan Kepuasan Kerja dengan persentase yang cukup besar, misalnya dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan karyawan dan juga memperhatikan sikap sebagai seorang pemimpin, dengan menjadi pemimpin yang mampu memberikan kesejukan bagi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Dito Wahyutomo (2014) *Pengaruh motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007) *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pandji Anoraga. (2009), *Manajemen Bisnis*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Puguh Dwi Cahyono (2013) *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- R. Indra Perdana (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya*. Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito

Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta

Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2007. *Pengantar Manajemen*,
Prenada Media

Tim Penulis (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas
Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Veithzal Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan
dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana