

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : Dimas Prayoga
NPM : 1605160231
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 08 Mei 2021, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS PRAYOGA
NPM : 1608160231
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si)

Penguji II

(MUSLIH, SE, M.Si)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris



(Assoc. 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 : DIMAS PRAYOGA
N.P.M : 1605160231
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2021

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi SE., M.M
Nama : Dimas Prayoga
N.P.M : 1605160231
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16-03-2021	Periksa kecocokan distribusi indikator variabel dalam koesioner		
25-03-2021	Perbaiki penulisan populasi & sampel, dan periksa kembali teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang dipakai dalam penelitian		
30/03/2021	Perbaiki daftar t tabel dan f tabel Tambahkan dan perkuat analisis pada Pembahasan Bab 4		
07/04/2021	Perbaiki Kesimpulan dan Saran serta abstraksi		
20/04/2021	Perbaiki Cover, daftar isi dan lengkapi lampiran-lampiran lainnya		
26/04/2021			

Medan, April 2021

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB., SE, M.Si)

PERNYATAAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIMAS PRAYOGA
NPM : 1605160231
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Industri Karet
Nusantara Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data perusahaan dalam skripsi atau data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari data-data yang sah yang ada di perusahaan tempat saya melaksanakan riset.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil PLAGIAT karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Mei 2021
Saya yang menyatakan



DIMAS PRAYOGA

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

Dimas Prayoga
Program Studi Manajemen
Email : dimasprayoga2612@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memperoleh data yang diperoleh dari angket/kuesioner. Metode statistik yang digunakan yaitu *Statistical Program and Service Solution (SPSS)*. Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 16.0. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION ON PT. RUBBER INDUSTRY NUSANTARA MEDAN

Dimas Prayoga
Management Study Program
Email : dimasprayoga2612@gmail.com

The purpose of this study is to find out the influence of work motivation and work environment on employee job satisfaction. The subject of this study was an employee of PT. Rubber Industry Nusantara Medan. The research method used is the associative research method. Sampling in this study as many as 64 respondents. The data collection technique used is to obtain the data obtained from questionnaires. The statistical method used is Statistical Program and Service Solution (SPSS). This research data processing uses SPSS software version 16.0. Data analysis techniques use multiple linear regressions, classic assumption tests, t-tests, f-tests and determination coefficients. The results of this study showed that occupational motivation variables have a significant effect on employee job satisfaction variables, the work environment has a significant impact on employee job satisfaction and work motivation and the work environment has a significant impact on employee job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakaian bahasa sehingga penulis memohon kritikan yang membangun serta saran untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara Medan”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Uwin Asmaradi dan Ibunda saya Juliana yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi, motivasi serta kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Adik kandung saya, Adinda Juwita Sari yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan program ini.
10. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E. M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini memberikan nasehan dan arahan mengenai akademik.
11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
12. Sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat dukungan, serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa yang akan datang.

Aamiin ya Rabbal'alamin

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2021

Penulis

DIMAS PRAYOGA
1605160231

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasih Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.2 Motivasi Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	18
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja	22
2.1.3 Lingkungan Kerja	25
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	27
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	30
2.2. Kerangka Konseptual	33
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	33
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	34
2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	35
2.3. Hipotesis.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian	37
3.2. Definisi Operasional.....	37
3.2.1. Motivasi Kerja	37
3.2.2. Lingkungan Kerja	38
3.2.3. Kepuasan Kerja	38
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	40

3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1 Wawancara	42
3.5.2. Kuesioner/Angket	42
3.6. Teknik Analisis Data	46
3.6.1. Metode Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.2. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda	47
3.6.3. Uji Hipotesis	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1. Deskripsi Data	53
4.1.1. Karakteristik Responden	53
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.2. Hasil Analisis Data	58
4.2.1. Metode Regresi Linear	58
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	60
4.2.2.1. Uji Normalitas	60
4.2.2.2. Uji Multikolinearitas	61
4.2.2.3. Uji Heterokedastisitas	62
4.2.3. Uji Hipotesis	63
4.2.3.1. Uji t	63
4.2.3.2. Uji F	65
4.2.3.3. Koefisien Determinasi	66
4.3. Pembahasan	66
4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	66
4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	68
4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	69
BAB 5 PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
5.3. Keterbatasan Penelitian	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.2.	Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3.3.	Indikator Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.4.	Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.5.	Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PT. Industri Karet Nusantara Medan	41
Tabel 3.6.	Skala Likert	42
Tabel 3.7.	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)	44
Tabel 3.8.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	44
Tabel 3.9.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	45
Tabel 3.10.	Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian	46
Tabel 4.1.	Skala Pengukuran <i>Likert</i>	53
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5.	Skor Penyajian Data Motivasi Kerja (X_1)	56
Tabel 4.6.	Skor Penyajian Data Lingkungan Kerja (X_2)	57
Tabel 4.7.	Skor Penyajian Data Kepuasan Kerja (Y)	58
Tabel 4.8.	Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.9.	Multikolinearitas	62
Tabel 4.10.	Uji t	64
Tabel 4.11.	Uji F	65
Tabel 4.12.	Hasil Uji Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	34
Gambar 2.2.	Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	34
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	35
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	50
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	51
Gambar 4.1.	Grafik Histogram	60
Gambar 4.2.	Grafik <i>Scatter Plot</i>	61
Gambar 4.3.	Pengujian Heterokedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan ekonomi sekarang ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang kuat harus dijalankan dengan seimbang dan bersamaan sehingga membentuk kesatuan dan membuat sinergi yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset utama untuk berjalannya suatu kegiatan. Untuk tercapainya keberhasilan tujuan organisasi, potensi atau skill yang dimiliki oleh karyawan sangat dibutuhkan. Karena manusia sebagai faktor utama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka potensi yang dimiliki oleh karyawan harus dimaksimalkan dan ditingkatkan lagi. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek dan jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Agar organisasi dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan

merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Bahri, 2018, hal. 63). Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai harapan yang tinggi kepada karyawannya atas hasil kerja mereka untuk perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang sudah disesuaikan. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi, jika organisasi memberikan kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan semangat kerja para karyawan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Namun pastinya kepuasan kerja dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang juga kepuasan kerja mengalami penurunan pada waktunya. Terciptanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kepuasan kerja dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja secara optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dan dapat membantu perusahaan untuk berkembang. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor fisik, faktor finansial, faktor psikologis dan faktor sosial (Mohtar, 2019, hal. 52-53). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat

kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya (Hasim, 2019, hal. 21). Motivasi yang baik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik dan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain yaitu faktor ekstern dan intern yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan bawahan dimana mereka sedang melakukan pekerjaan (Pianda, 2018, hal. 68).

Salah satu yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien adalah dengan memberikan motivasi kerja yang baik, seperti memberikan arahan dan pembelajaran kepada karyawan tentang pekerjaannya agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Di dalam suatu perusahaan, motivasi kerja memiliki peranan yang penting karena motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan akan menimbulkan suatu dorongan dan keinginan untuk melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang diberikan akan tercapai secara maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Unaradjan, 2019, hal. 58).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain yaitu suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara. (Robbins, 2018, hal. 48-49).

Perusahaan Industri Karet Nusantara (PT. IKN) Kota Medan adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Industri Karet Nusantara Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang indsutri karet dalam pembuatan ban luar dan ban dalam sepeda. Yang beralamat Jalan Medan – Tanjung Morawa, KM. 9,5 Medan.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu terdapat rendahnya motivasi yang diberi pimpinan kepada karyawan, keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat kurangnya semangat kerja para karyawan, dan masih minimnya hasil kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Untuk itu PT. Industri Karet Nusantara Medan dalam motivasi dan kepuasan kerja haruslah sangat diperhatikan, karena ini merupakan hal yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan para karyawan dalam hal kepuasan kerja dan demi kemajuan atau berkembangnya suatu perusahaan. Jika motivasi dan kepuasan kerja dapat terpenuhi maka karyawan akan dapat berprestasi dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh PT. Industri Karet Nusantara Kota Medan. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkah motivasi kerja dan lingkungan kerja

dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta apakah benar – benar faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh sebab itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat penting terhadap kepuasan kerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan, yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditemukan bahwa identifikasi permasalahan yang timbul yaitu:

1. Terdapat rendahnya motivasi yang diberi pimpinan kepada karyawan.
2. Keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat kurangnya semangat kerja para karyawan.
3. Masih minimnya hasil kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Di dalam perusahaan banyak masalah yang terjadi dan banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, kondisi kerja, faktor intrinsik pekerjaan komunikasi, pekerjaan yang menantang, motivasi, dan lingkungan kerja. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada motivasi dan lingkungan kerja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (honorar, outsourcing).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwas tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Industri Karet Nusantara Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Industri Karet Nusantara Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indsutri Karet Nusantara Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Hasil penelitian ini secara teori dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperdalam wawasan tentang Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja untuk mengembangkan Ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis: Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja (Y)

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan (Mangkunegara, 2017 hal 117).

Menurut (Putra, 2020, hal. 30) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2009, hal. 74).

Menurut (Tangkilisan, 2005, hal. 164) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja diartikan kepuasan bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadi sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin (Noor, 2017, hal. 77).

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Siswadi et al., 2020).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ia lakukan, termasuk didalamnya hasil yang dia inginkan, lingkungan tempat ia bekerja, penghargaan yang dia terima, serta kebutuhan dan keinginan yang didapatkannya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Robbins, 2008, hal 113) ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasiperusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan pelanggan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.
4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya.
5. Perputaran karyawan turn over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan seriakt kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat (Sutrisno, 2009, hal. 62).

Menurut (Robbins, 2009, hal. 296) tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para karyawan adalah :

1. Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
3. Mengetahui atribut–atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.
4. Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

2.1.1.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu faktor kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut (Sutrisno, 2009, hal. 77-78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji yang lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor internsik dalam pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mengisyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap sulit yang digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Putra, 2020, hal. 31-32) yang dapat untuk mengukur kepuasan kerja antara lain :

- 1) Kepuasan intrinsik
- 2) Kepuasan ekstrinsik
- 3) Kepuasan general

Berikut penjelasan dari indikator kepuasan kerja :

- 1) Kepuasan intrinsik , antara lain yaitu:
 - (a) Mampu terus sibuk sepanjang waktu
 - (b) Peluang untuk bekerja sendiri di tempat kerja
 - (c) Peluang untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu
 - (d) Peluang untuk menjadi “seseorang” di komunitas kerja

- (e) Cara pimpinan menangani karyawan
 - (f) Kompetensi penyelia dalam mengambil keputusan
 - (g) Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani
 - (h) Cara pekerjaan menyediakan pekerjaan tetap
- 2) Kepuasan ekstrinsik, antara lain yaitu:
- (a) Peluang untuk memberi tahu orang-orang apa yang harus dilakukan
 - (b) Peluang memanfaatkan kemampuan untuk melakukan sesuatu
 - (c) Cara kebijaksanaan perusahaan dipraktikan/dijalankan
 - (d) Bayaran dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
 - (e) Peluang untuk maju dalam pekerjaan
 - (f) Kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri
 - (g) Peluang mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan
 - (h) Kondisi kerja
 - (i) Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain
- 3) Kepuasan general, antara lain yaitu:
- (a) Pujian yang diperoleh karena melakukan pekerjaan dengan baik
 - (b) Perasaan pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan

Menurut (Robbins, 2015, hal 181-182) menyatakan indikator kepuasan kerja

adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi kerja yang mendukung
- 2) Gaji atau upah yang pantas
- 3) Rekan kerja yang mendukung
- 4) Pengembangan karir
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Berikut adalah penjelasan dari indikator di atas :

- 1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan usaha secara formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan karyawan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang

tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Menurut (Luthans, 2006, hal. 243) terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempata promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Reka kerja

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator kepuasan kerja di atas :

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Yang dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- 2) Gaji

Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

- 3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi.

- 4) Pengawasan

Pengawasan meliputi kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- 5) Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2016, hal. 12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2017, hal 97).

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018, hal. 25) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hasim, 2019, hal. 21) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya.

Menurut (Hasibuan, 2008, hal 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Untuk memotivasi karyawan pimpinan harus mengetahui

motivasi seperti apa yang diinginkan karyawan. Individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

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

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan dan juga untuk mencapai tujuan dan keinginan tertentu.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Bismala et al., 2017, hal. 108) tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut (M. Hasibuan, 2005, hal. 146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Pianda, 2018, hal. 59) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Ratnasari & Hartati, 2019 hal 143) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan kebudayaan. Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep diri. Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
3. Jenis kelamin. Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan prestasi. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan apresiasi. Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negative. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi bersifat negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.
6. Kemampuan belajar. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.
7. Kondisi pegawai. Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu

berangkat kerja belum sarapan atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan, maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis inipun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

Menurut (Pianda, 2018, hal. 64) adapun faktor-faktor internal motivasi kerja yaitu :

1. Kematangan pribadi, orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.
2. Tingkat pendidikan, seseorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibanding dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut motivasi yang rendah di dalam pekerjaan.
3. Keinginan dan harapan pribadi, seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
4. Kebutuhan, kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan kebosanan, faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi pula motivasi kerjanya.
6. Kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi-rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comittend* terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari produktivitas kerja yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mohtar, 2019, hal 76) adapun indikator- indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi dari dalam diri.
- 2) Motivasi dari luar diri.

Berikut adalah penjelasan dari indikator motivasi di atas:

- 1) Motivasi dari dalam diri, meliputi:
 - (a) Dorongan untuk meningkatkan
 - (b) Dorongan untuk menghindari kegagalan
 - (c) Dorongan untuk bekerja keras
 - (d) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri.
- 2) Motivasi dari luar diri, meliputi:
 - (a) Pujian
 - (b) Hukuman

(c) Aturan.

Menurut (Suwatno & Juni Priansa, 2011, hal. 177) ada 3 hal yang menjadi indikator motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Berikut adalah penjelasan dari indikator motivasi kerja di atas :

1) Kebutuhan fisik.

Ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan dasar.

2) Kebutuhan rasa aman.

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.

3) Kebutuhan sosial.

Yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) Kebutuhan akan harga diri.

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Motivasi kerja adalah faktor- faktor yang ada didalam maupun di sekitar pegawai dinas perindustrian, perdagangan, dan pasar yang mempengaruhi dalam pekerjaan.

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 111) meliputi:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja yang dipilih
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 6) Orientasi tugas/sasaran
- 7) Ketekunan
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut adalah penjelasan dari indikator motivasi kerja di atas :

- 1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- 2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

- 3) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 4) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapaitujuan.

5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan, salah satu diantaranya dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta efektivitas kerja karyawan, yang berupa lingkungan fisik seperti sarana produksi, ruangan tempat ia bekerja, dan lingkungan non fisik seperti hubungan antar karyawan dan hubungan antar atasan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Pianda, 2018, hal. 65). Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang

melakukan tugas dan kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik(Siagian, 2018, hal. 165).

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Chaerudin et al., 2020, hal . 523).

Menurut (Sudaryo et al., 2018, hal 47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk dapat bekerja secara optimal.Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Rahman, 2017, hal 49).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang berada disekitar pegawai baik lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja non fisik dan juga fasilitas ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun tujuan lingkungan kerja yaitu: agar dapat mempengaruhi naiknya produktivitas didalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan (Rahman, 2017, hal. 49).

Menurut (Chaerudin et al., 2020, hal. 532) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Iklim organisasi yang kondusif akan membuat orang dapat bekerja lebih baik dan nantinya akan mengoptimalkan kinerja dari pegawai organisasi tersebut.

Menurut (Arep & Tanjung, 2003, hal. 26) manfaat lingkungan kerja yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang yang termotivasi yakni pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat, itu artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan mengakibatkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang akan tinggi.

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2012, hal. 30-31) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Penerangan cahaya ditempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak terlalu menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan karyawan lambat dalam bekerja, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi susah untuk dicapai.

2. Temperatur ditempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
3. Kelembapan ditempat kerja. Kelembapan yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara yang bisa dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersama-sama kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan ditempat kerja. Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.
6. Musik ditempat kerja. Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

7. Warna. Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
8. Kebersihan lingkungan kerja. Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.
9. Jaminan. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dan itu termasuk keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
10. Keamanan ditempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tempat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

Menurut (Sofyan, 2013) Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan, Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018, hal 51) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Penerangan
- 2) Pewarnaan
- 3) Kebersihan
- 4) Pertukaran Udara

Berikut penjelasan dari indikator lingkungan kerja :

- 1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatatabukuan maka tulisan buku harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lela karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan

atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

2) Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun komposisi warnam karena komposisi warna dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan rasa semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor, di mana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

4) Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki kenyamanan tersendiri dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan.

Menurut (Sunyoto, 2012, hal. 30-31) indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan

- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Berikut penjelasan dari indikator lingkungan kerja di atas :

- 1) Penerangan. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian penerangan yang baik sangat diperlukan dan tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2) Kebisingan. Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- 3) Suhu udara. Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan. Dalam pemilihan warna ruangan didalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi karyawan.
- 6) Keamanan. Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2019, hal. 173) ada 7 indikator yang dapat digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, berikut indikator lingkungan kerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori dihubungkan di antara berbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian (Noor, 2017).

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, karena motivasi akan menjadi penyebab serta mendukungnya seseorang agar giat dalam bekerja guna mencapai tujuan yang diinginkan dan perusahaan. Suatu perusahaan harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, dimana motivasi yang diberikan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2017, hal 97).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Hanafi, 2017), (Franedy & Kadang, 2020), (Harahap & Khair, 2019), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Prayogi,

2020), & (Meidita, 2009) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja seperti berikut :



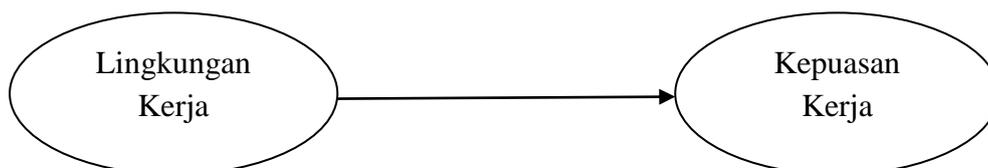
Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Menurut (Afandi, 2018, hal. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi jalannya tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, 2017), (Wansyahdio, 2015), (Wun & Masman, 2020), (Tamali & Munasip, 2019), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Andriany, 2019), & (Saripuddin, 2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :



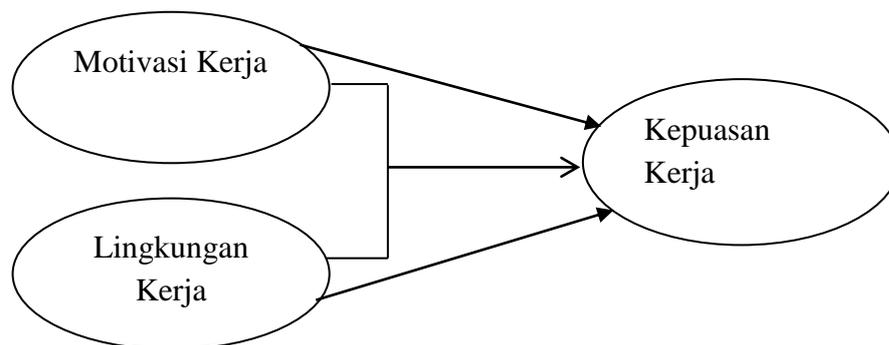
Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Artinya, apa bila motivasi yang diberikan sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai, begitu juga sebaliknya jika motivasi tidak sesuai maka kepuasan kerja akan menurun. Jika lingkungan kerja baik dan sesuai yang diharapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga menimbulkan rasa persaingan antara para karyawan dalam bekerja.

Darihasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufri et al., 2018) ; (Rizqi, 2019), (Sudiarditha et al., 2016), penulis menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka kerangka konseptual pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.3. Hipotesis

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Suatu perusahaan harus selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya, dimana dengan diberikannya pelatihan yang terbaik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.
3. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 11), penelitian asosiatif/berhubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif juga disebut dengan metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018, hal. 13-14).

3.2. Definisi Operasional

3.2.1 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan dan juga untuk mencapai tujuan dan keinginan tertentu. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Rekan kerja yang dipilih
5	Tingkat cita-cita yang tinggi
6	Orientasi tugas/sasaran
7	Ketekunan
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2013, hal. 111)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang berada disekitar pegawai baik lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja non fisik dan juga fasilitas di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu Udara
3	Suara bising
4	Pengunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Keamanan Kerja
7	Hubungan Karyawan

Sumber : (Sedarmayanti, 2019, hal. 173)

3.2.3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ia lakukan, termasuk didalamnya hasil yang dia inginkan, lingkungan tempat ia bekerja, penghargaan yang dia terima, serta kebutuhan dan

keinginan yang didapatkannya. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji
3	Kesempatan promosi
4	Pengawasan
5	Rekan kerja

Sumber : (Luthans, 2006, hal. 243)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Industri Karet Nusantara yang beralamat di Jalan Jalan Sisingamangaraja (Medan - Tanjung Morawa) Km 9,5 Kecamatan Medan Amplas, Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Karet Nusantara Medan yang terletak di jalan Sisingamangaraja. Adapun waktu penelitian di lakukan dari Bulan Juli 2020 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian dan Pembuatan Skripsi

No	Proses Penelitian	Bulan																							
		Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021			
		1	2	3	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Suvey Pendahuluan	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul Penelitian			■	■																				
3	Pengumpulan Teori Penelitian				■	■	■																		
4	Bimbingan Penyusunan Proposal					■	■	■																	
5	Bimbingan Dan Proses Revisi						■	■	■																
6	Seminar Proposal Manajemen									■															
7	Pengumpulan Data										■	■	■												
8	Mengelola Data													■	■	■									
9	Menganalisis Data																	■	■	■	■				
10	Penyusunan Laporan Akhir (Skripsi)																		■	■	■	■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

(Sugiyono, 2018, hal. 117) Mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap PT. Industri Karet Nusantara Medan yang berjumlah 64 orang.

Tabel 3.5
Jumlah Populasi Pegawai di PT. Industri Karet Nusantara

NO.	TENAGA KERJA	UNIT			JUMLAH
		IKN	RA	PRPNE	
1	Direktur	1	-	-	1
2	SEVP Operation	1	-	-	1
3	Karyawan Pimpinan	3	1	1	5
4	Karyawan Pelaksana	17	11	22	50
5	Karyawan Ikatan Dinas	6	1	-	7
	Total	28	13	23	64

Sumber : (Dokumen jumlah data karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara Periode September 2020)

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011 hal. 62) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberi informasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan (Azuar Juliandi et al., 2018, hal. 5). Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua individu untuk tanya jawab untuk mendapatkan suatu informasi, pendapat atau data yang diinginkan oleh si pewawancara. Orang yang memberikan pertanyaan kepada narasumber disebut dengan pewawancara.

3.5.2 Kuesioner/Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014, hal. 69) kuesioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana hasilnya merupakan data tertulis yang diperoleh dari karyawan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis. Setiap pertanyaan mempunyai lima opsi dan dari setiap jawaban diberi bobot nilai seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2011, hal. 134)

Selanjutnya angket yang sudah disusun diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Realibilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk menguji sejauh mana kemahiran atau ketetapan suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur

variabel penelitian. Adapaun rumus yang digunakan untuk menguji validitas dengan menggunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum x^2$ = Jumlah pengamatan variabel x

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 , maka butir instrument tersebut valid
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05 , maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat 11 item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,411	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,772	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,613	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,734	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,592	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,797	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,746	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,783	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,865	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,759	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,674	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah SPSS*

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,838	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,732	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,457	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,663	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,808	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,762	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,709	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,578	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,641	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,374	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah SPSS*

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk

mengukur variabel Lingkungan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,876	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,766	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,797	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,723	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,805	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,719	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,720	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,749	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,736	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,795	0,242	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah SPSS*

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan 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 keterpercayaan yang tinggi (A Juliandi et al., 2015, hal 80). Penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Reabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

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

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujinya:

- a. Jika nilai koefisien reabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument variabel adalah *reliable* (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak *reliable* (tidak dipercaya).

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

Variabel	Croanbach' Alpha	r _{tabel}
Motivasi Kerja (X ₁)	0,899	0,242
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,850	0,242
Kepuasan Kerja (Y)	0,923	0,242

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

3.6. Teknik Analisis Data

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

3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Regresi

linear berganda berdasarkan pada dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2018, hal. 22)

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 , = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

3.6.2. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian 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 (Juliandi et al., 2015 hal. 160).

1. Uji Normalitas

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

Menurut (Juliandi et al., 2015, hal. 160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji Normal P-P Plot of regression standardized residual uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji kolmogorov smirnovuji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

3. Uji Heterokedastitas

Menurut (Juliandi et al., 2015, hal. 161) Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasittas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitasi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus yaitu :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018, hal. 275)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

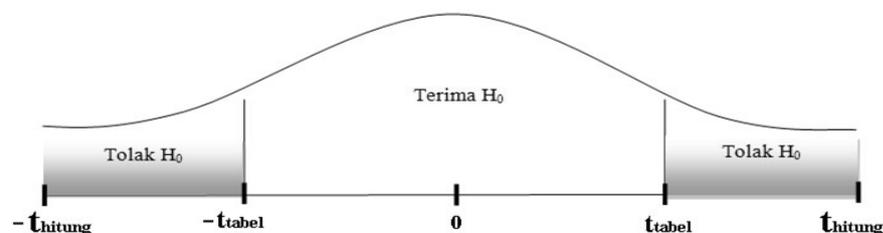
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Penguji Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif,

serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

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

Sumber : (Sugiyono, 2018, hal. 284)

Keterangan :

Fh = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

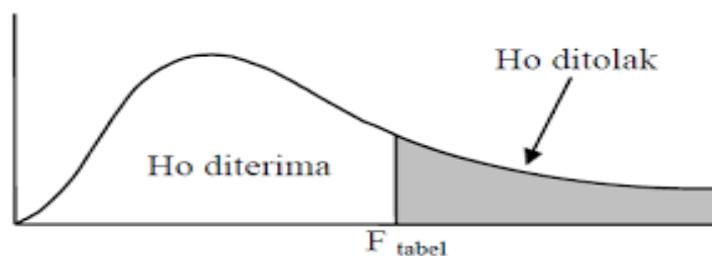
R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

a. $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

$H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :



Gambar 3.2
Kriteria Penguji Stimulan

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $>f_{hitung} >- f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $>f_{hitung} >- f_{tabel}$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 185) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel *dependen* lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja 10 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dan 10 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 64 responden sebagai sampel penelitian menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

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

Sumber: (Sugiyono, 2011, hal. 134)

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yaitu variabel bebas maupun variabel terikat kepuasan kerja (Y). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokan berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia, dan pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis.Kelamin

	Frequency	Percent
Laki-Laki	43	67.2
Perempuan	21	32.8
Total	64	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 43 orang (67,2%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (32,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent
20 - 30 Tahun	27	42.2
31 - 40 Tahun	24	37.5
41 - 50 Tahun	10	15.6
51 - 60 Tahun	3	4.7
Total	64	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 27 (42,2%) dan minoritas pada kelompok umur kurang dari 51-60 tahun sebanyak 3 (4,7%), umur 31-40 tahun sebanyak 24 (37,5%) dan umur 41-50 tahun sebanyak 10 (15,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT Industri

Karet Nusantara Medan lebih banyak didominasi pada kelompok umur 20-30 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan.Terakhir		
	Frequency	Percent
SMA	8	12.5
D-3	20	31.2
S-1	31	48.4
S-2	5	7.8
Total	64	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S-1 sebanyak 30 orang (46,9%), minoritas pada tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (3,1%), pada tingkat pendidikan D-3 sebanyak 28 orang (43,8%) dan S1 sebanyak 14 orang (14,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Industri Karet Nusantara Medan dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S-1.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan setiap pernyataan pada masing-masing variabel yang menampilkan opsi jawaban dengan penelitian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Penyajian Data Motivasi Kerja (X₁)

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	51	79,7	13	20,3
2	0	0,0	2	3,1	2	3,1	48	75,0	12	18,8
3	1	1,6	0	0,0	1	1,6	48	75,0	14	21,9
4	0	0,0	4	6,2	0	0,0	42	65,6	18	28,1
5	0	0,0	1	1,6	4	6,2	41	64,1	18	28,1
6	0	0,0	2	3,1	4	6,2	46	71,9	12	18,8
7	1	1,6	0	0,0	3	4,7	39	60,9	21	32,8
8	3	4,7	1	1,6	1	1,6	45	70,3	14	21,9
9	1	1,6	2	3,1	1	1,6	44	68,8	16	25,0
10	1	1,6	1	1,6	5	7,8	43	67,2	14	21,9
11	1	1,6	0	0,0	4	6,2	42	65,6	17	26,6

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (X₁) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang karyawan bekerja keras secara maksimal, pada PT. Industri Karet Nusantara Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (79,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja keras secara maksimal demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja (X₂) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Penyajian Data Lingkungan Kerja (X₂)

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,6	0	0,0	1	1,6	46	71,9	16	25,0
2	0	0,0	2	3,1	0	0,0	47	73,4	15	23,4
3	1	1,6	1	1,6	2	3,1	52	81,2	8	12,5
4	0	0,0	1	1,6	1	1,6	45	70,3	17	26,6
5	1	1,6	2	3,1	3	4,7	47	73,4	11	17,2
6	2	3,1	0	0,0	1	1,6	46	71,9	15	23,4
7	1	1,6	1	1,6	1	1,6	48	75,0	13	20,3
8	2	3,1	1	1,6	2	3,1	48	75,0	11	17,2
9	0	0,0	2	3,1	2	3,1	49	76,6	11	17,2
10	1	1,6	1	1,6	4	6,2	46	71,9	12	18,8

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X₂) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang ruang kerja yang kedap akan suara kebisingan dari luar, pada PT. Industri Karet Nusantara Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (81,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terganggu dan dapat bekerja dengan nyaman di ruang bekerja yang kedap akan suara kebisingan dari luar.

3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Penyajian Data Kepuasan Kerja (Y)

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,1	0	0,0	3	4,7	45	70,3	14	21,9
2	1	1,6	0	0,0	3	4,7	48	75,0	12	18,8
3	1	1,6	0	0,0	4	6,2	44	68,8	15	23,4
4	2	3,1	1	1,6	5	7,8	51	79,7	5	7,8
5	2	3,1	0	0,0	6	9,4	47	73,4	9	14,1
6	0	0,0	2	3,1	8	12,5	46	71,9	8	12,5
7	0	0,0	1	1,6	8	12,5	45	70,3	10	15,6
8	0	0,0	2	3,1	5	7,8	49	76,6	8	12,5
9	1	1,6	0	0,0	5	7,8	44	68,8	14	21,9
10	1	1,6	1	1,6	3	4,7	42	65,6	17	26,6

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 4 yaitu tentang gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pada PT. Industri Karet Nusantara Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (79,7%). Karyawan merasa puas dengan gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya kemampuan maka akan mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan kemampuan yang dilakukan.

4.2 Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²).

4.2.1 Regresi Linear Berganda

Metode Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS16.0 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.433	4.205		.579	.565
	Motivasi Kerja (X1)	.301	.144	.304	2.088	.041
	Lingkungan Kerja (X2)	.589	.176	.488	3.347	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Konstanta} &= 2,433 \\ \text{Motivasi Kerja} &= 0,301 \\ \text{Lingkungan Kerja} &= 0,589 \end{aligned}$$

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,433Y + 0,301X_1 + 0,589X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja bernilai 2,433.
2. Koefisien motivasi kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,301 atau 30,1 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

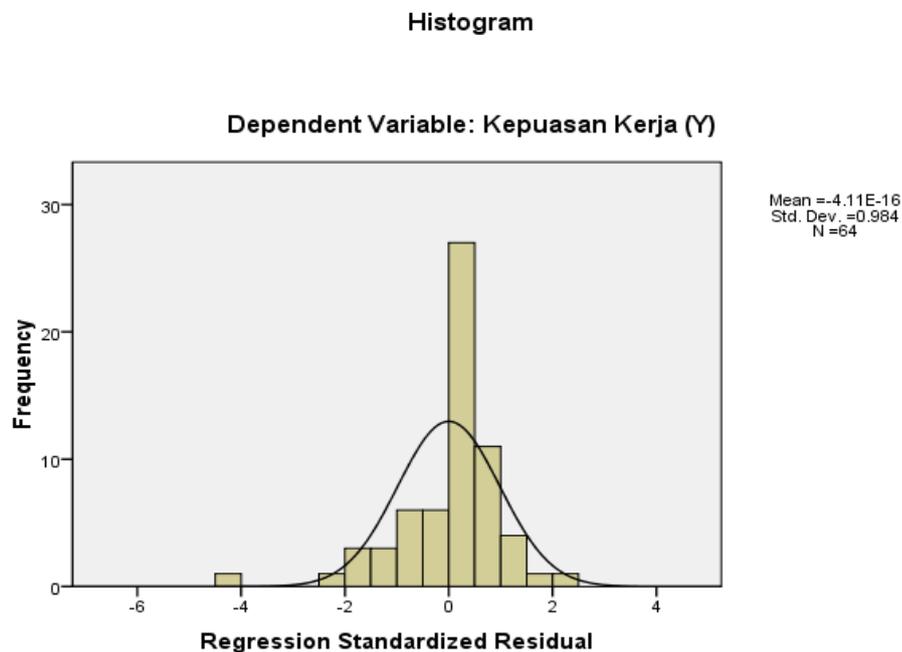
3. Koefisien lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,589 atau 58,9 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

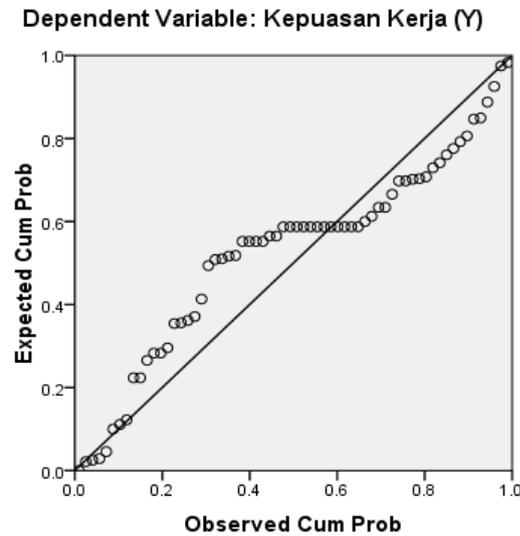
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot di bawah ini :



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot

Dari gambar 4.1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar 4.2 grafik scatter plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel ini melalui penelitian ini melalui perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *colinearity statistic*. Dengan tujuan *multikolinieritas* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.9
Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.433	4.205		.579	.565		
Motivasi Kerja (X1)	.301	.144	.304	2.088	.041	.328	3.048
Lingkungan Kerja (X2)	.589	.176	.488	3.347	.001	.328	3.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni keselamatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memiliki nilai *colinearity statistic* atau bebas dari multikolinieritas yaitu:

- 1) Nilai tolerance Motivasi Kerja sebesar $0,328 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3.048 < 10$ maka variabel keselamatan kerja dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $0,328 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3.048 < 10$ maka variabel lingkungan kerja dinyatakan bebas.

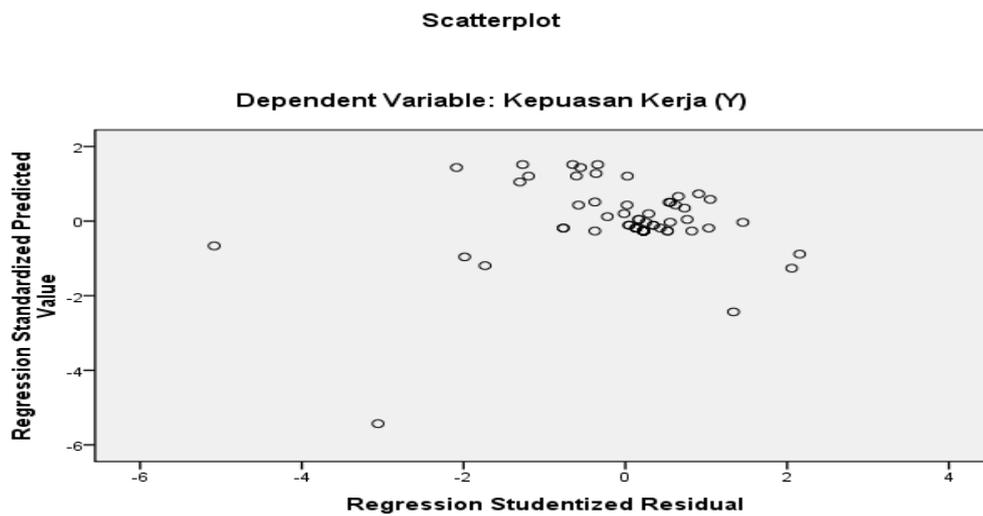
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen (bebas).

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel

dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heterokedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10
Uji t
Coefficients^a

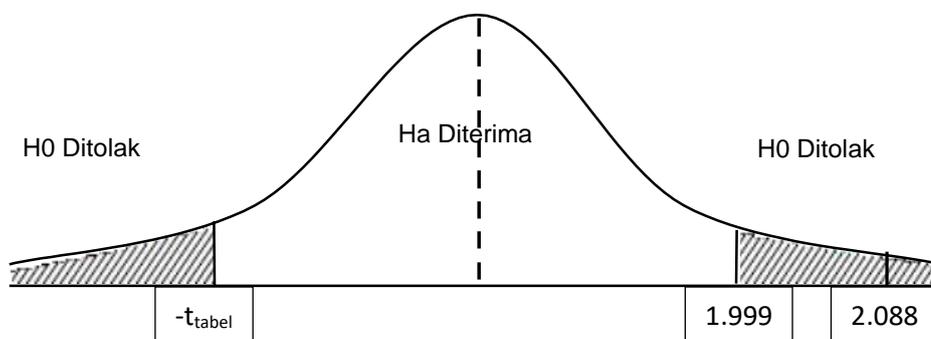
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.433	4.205		.579	.565
	Motivasi Kerja (X1)	.301	.144	.304	2.088	.041
	Lingkungan Kerja (X2)	.589	.176	.488	3.347	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

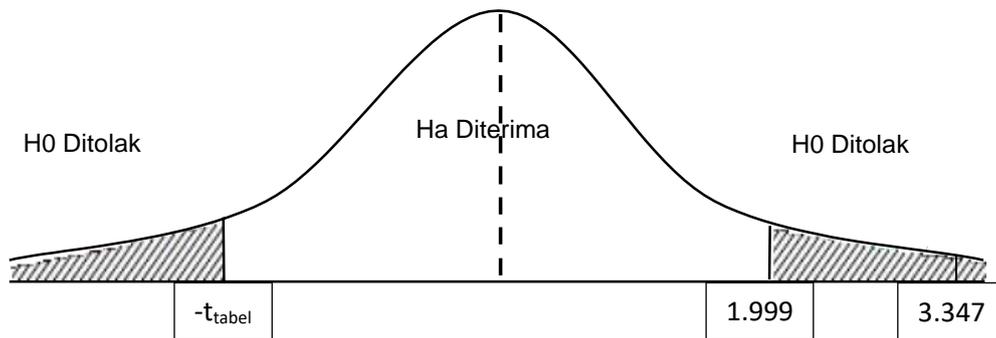
Sumber : *Pengolaan Data SPSS 2020*

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 64-2-1) = 1.99962$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,088) > t_{\text{tabel}} (1,999)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} (3,347) > t_{\text{tabel}} (1,999)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.



4.2.3.2 Uji F

Hasil pengolahan data spss tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	932.238	2	466.119	41.166	.000 ^a
	Residual	690.699	61	11.323		
	Total	1622.938	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61 \text{ adalah } 3,15$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (41,116) > F_{\text{tabel}} (3,15)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.560	3.365

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,574 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 81,5% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y).

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

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2.088 > t_{tabel}$

1.999 dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2017, hal 97). Motivasi merupakan suatu hal penting yang diharapkan karyawan agar giat dalam bekerja. Pemberian motivasi yang baik akan menimbulkan rasa semangat dan kepuasan dalam bekerja. Sehingga karyawan dan perusahaan saling menguntungkan dengan giatnya karyawan saat bekerja. Tanpa diberi motivasi yang baik, karyawan belum dapat bekerja maksimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Hanafi, 2017), (Franedy & Kadang, 2020), (Harahap & Khair, 2019), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Prayogi, 2020), & (Meidita, 2009) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kontribusi nyata dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam terjadinya kepuasan kerja. Dari jawaban responden mengenai motivasi kerja, pernyataan tentang bekerja secara maksimal agar pekerjaan yang dilakukan dapat hasil yang baik, mendapat respon yang setuju sebanyak 51 responden dari total 64 responden. Ini menunjukkan bahwa setiap karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan secara tidak langsung memotivasi dirinya sendiri agar giat dalam melakukan pekerjaannya.

Sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dan dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 3.347 > t_{tabel} 1.999$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2018, hal. 165). Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bisa bekerja secara maksimal, jika lingkungan kerja yang buruk maka karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal dan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Dalam keadaan dan situasi apapun, karyawan yang bekerja harus dijaga sebaik mungkin agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi hubungan karyawan, keamanan kerja, suhu udara, penggunaan warna serta suara bising juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, 2017), (Wansyahdio, 2015), (Wun & Masman, 2020), (Tamali & Munasip, 2019), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Andriany, 2019), &

(Saripuddin, 2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian hasil penelitian referensi dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Jika karyawan merasa menyenangkan lingkungan kerja tempat bekerjanya, dia akan merasa betah untuk bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya keamanan dan kenyamanan, ada juga hubungan karyawan. Karyawan juga akan merasakan kepuasan tersendiri jika memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan juga atasannya.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara melalui Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat nilai F_{hitung} (41,116) $> F_{tabel}$ (3,15) dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak, H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005, hal. 164).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufri et al., 2018), (Rizqi, 2019), (Sudiarditha et al., 2016), penulis menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian hasil penelitian referensi dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terjadi karena karyawan merasakan sendiri jika keinginan atau tujuannya tercapai, seperti gaji dan upah sesuai dengan kemampuannya, keamanan di tempat karyawan bekerja, kerjasama tim dalam bekerja

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.
3. Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberi kesempatan yang sama seperti mengadakan asesmen kompetensi meliputi tes psikometri, self preference, interview dan role playing bagi pengembangan karir karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan motivasi yang lebih baik dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dan punishment bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan.
3. Perusahaan harus lebih memperhatikan ruang kerja karyawan yang belum memiliki alat pendukung keamanan seperti kotak P3K, soda api, CCTV dan lainnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden tidak dapat dikontrol langsung oleh penulis, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Jumlah responden sebanyak 64 orang memungkinkan kurang maksimal untuk hasil yang sebenarnya.
3. Pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan dengan kondisi dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta. Nusa Media.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*, 392–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya. CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan. Lembaga Pendidikan Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020a). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi. CV. Jejak.
- Franedy, & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2*(3), 700–706.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, 5*(1), 73–89.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Biak. Qiara Media.

- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia.
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompenasasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirusahaan, Bisnis, Dan Manajemen*, 2(2), 32–47.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pertama)*. Medan. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan. (2018). *Mengolah Data Penelitan Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Pendidikan Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan. Umsu Press.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rodakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Meidita, A. (2009). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponogoro. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV. Jejak.
- Prayogi, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Trends Economics & Accounting Research*, 1(1), 22–32.

- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya. Scopindo.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar. CV. Sah Media.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Rizqi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 12–22.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)* (alih bahasa D. B. Molan. (ed.)). Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- 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. (2012). *Manajemen Kompensasi & Terkait Lainnya*. Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswadi, Y., Azhar, M. E., & Nurdin, D. U. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaninora*, 4(1), 46–60.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompenasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. CV.Andi Offset.
- Sudiarditha, I. K., Waspodo, A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(02), 278–292.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Sutrisno, E. (2009b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta. Kharisma Putra Utama.
- Suwatno, & Juni, P. D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Atma Jaya.
- Wansyahdio, H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu. *JOM FISIP*, 2(2), 1–15.
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 90–101.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Dimas Prayoga
NPM : 1605160231
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 26 Desember 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat : Jln. Makmur, Gg. Tanjung 19 Tembung
No. Telephone : 083185232701
e-mail : dimasprayoga2612@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Uwin Asmaradi
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
Nama Ibu : Juliana
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Makmur, Gg. Tanjung 19 Tembung
No. Telephone : 08126401737 / 085668949439
E-mail : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 104204 Sambirejo Timur
Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Cerdas Murni Tembung
Sekolah Menengah Atas : SMA Swasta Cerdas Murni Tembung

Medan, Mei 2021

DIMAS PRAYOGA

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN**

Hal : Permohonan Menjadi Responden
Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan
Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan cara member tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya

Dimas Prayoga

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun 51 – 60 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA S - 1
 D - 3 S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan:

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

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i ditempat kerja.

I. Variable Kepuasan Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan Itu Sendiri					
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
2	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja					
	Gaji					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
4	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Kesempatan Promosi					
5	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir					
6	Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk karyawan					
	Pengawasan					
7	Atasan selalu memantau karyawannya dalam bekerja					
8	Pengawas selalu menegur jika karyawannya tidak serius dalam bekerja					
	Rekan Kerja					
9	Saya merasa ada kerjasama tim dalam bekerja					
10	Saling membantu kepada rekan kerja jika pekerjaan saya sudah selesai					

II. Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya bekerja secara maksimal agar pekerjaan yang saya lakukan dapat hasil yang baik					
2	Semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat mencapai target dari perusahaan.					
	Orientasi Masa Depan					
3	Saya bekerja dengan fokus yang tinggi karena memikirkan masa depan saya					
	Usaha Untuk Maju					
4	Atasan saya memberikan bimbingan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
	Rekan Kerja Yang Dipilih					
5	Saya senang bekerja dengan teman kerja yang bertanggung jawab pada tugasnya					
6	Rekan-rekan kerja yang baik selalu memberikan solusi jika ada masalah dalam kerja					
	Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi					
7	Atasan memberikan motivasi kepada saya tentang pekerjaan agar saya semangat untuk menggapai cita-cita saya					
8	Saya selalu bersemangat seperti atasan dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi					
	Orientasi Tugas/Sasaran					
9	Karyawan selalu bersemangat dalam bekerja karena ada target yang harus dicapai perusahaan					
	Ketekunan					
10	Saya tekun dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan					
	Pemanfaatan Waktu					
11	Memanfaatkan waktu yang kosong untuk belajar lagi tentang pekerjaan yang belum saya ketahui					

III. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja sudah memadai					
	Suhu Udara					
2	Temperature di ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
	Suara Bising					
3	Ruang kerja saya kedap akan suara kebisingan dari luar					
	Penggunaan Warna					
4	Penggunaan warna di ruang kerja saya memberi kenyamanan dalam bekerja					
	Ruang Gerak Yang Diperlukan					
5	Ruangan kerja yang saya tempati memiliki luas yang cukup dan nyaman					
6	Ruang yang saya tempati untuk bekerja selalu bersih dan rapih					
	Keamanan Kerja					
7	Saya merasa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standart keamanan					
8	Di ruangan saya bekerja memiliki terdapat alat pendukung keamanan					
	Hubungan Karyawan					
9	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan saya					
10	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya					

No.	Motivasi Kerja (X1)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	3	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
8	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	47
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
10	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	51
11	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	40
14	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	38
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	41
16	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18	5	3	3	5	5	5	3	1	4	5	4	43
19	4	2	4	2	3	2	4	1	2	3	3	30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
23	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	2	4	2	4	2	1	2	1	2	1	25
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	50
31	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46
33	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
34	4	5	1	5	3	4	4	1	2	1	5	35
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53

52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
34	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	23
35	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
36	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
42	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41

52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
64	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

Frequency Table

Jenis.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	67.2	67.2	67.2
	Perempuan	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	27	42.2	42.2	42.2
	31 - 40 Tahun	24	37.5	37.5	79.7
	41 - 50 Tahun	10	15.6	15.6	95.3
	51 - 60 Tahun	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Pendidikan.Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	12.5	12.5	12.5
	D-3	20	31.2	31.2	43.8
	S-1	31	48.4	48.4	92.2
	S-2	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	79.7	79.7	79.7
	SS	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	2	3.1	3.1	6.2
	S	48	75.0	75.0	81.2
	SS	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	1	1.6	1.6	3.1
	S	48	75.0	75.0	78.1
	SS	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.2	6.2	6.2
	S	42	65.6	65.6	71.9
	SS	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	4	6.2	6.2	7.8
	S	41	64.1	64.1	71.9
	SS	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	4	6.2	6.2	9.4
	S	46	71.9	71.9	81.2
	SS	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	3	4.7	4.7	6.2
	S	39	60.9	60.9	67.2
	SS	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.7	4.7	4.7
	TS	1	1.6	1.6	6.2
	KS	1	1.6	1.6	7.8
	S	45	70.3	70.3	78.1
	SS	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.1	3.1	4.7
	KS	1	1.6	1.6	6.2
	S	44	68.8	68.8	75.0
	SS	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.1
	KS	5	7.8	7.8	10.9
	S	43	67.2	67.2	78.1
	SS	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	4	6.2	6.2	7.8
	S	42	65.6	65.6	73.4
	SS	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X₂)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	1	1.6	1.6	3.1
	S	46	71.9	71.9	75.0
	SS	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	S	47	73.4	73.4	76.6
	SS	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.1
	KS	2	3.1	3.1	6.2
	S	52	81.2	81.2	87.5
	SS	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	1	1.6	1.6	3.1
	S	45	70.3	70.3	73.4
	SS	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.1	3.1	4.7
	KS	3	4.7	4.7	9.4
	S	47	73.4	73.4	82.8
	SS	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	1	1.6	1.6	4.7
	S	46	71.9	71.9	76.6
	SS	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.1
	KS	1	1.6	1.6	4.7
	S	48	75.0	75.0	79.7
	SS	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.1	3.1	3.1
	TS	1	1.6	1.6	4.7
	KS	2	3.1	3.1	7.8
	S	48	75.0	75.0	82.8
	SS	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	2	3.1	3.1	6.2
	S	49	76.6	76.6	82.8
	SS	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.1
	KS	4	6.2	6.2	9.4
	S	46	71.9	71.9	81.2
	SS	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	3	4.7	4.7	7.8
	S	45	70.3	70.3	78.1
	SS	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	3	4.7	4.7	6.2
	S	48	75.0	75.0	81.2
	SS	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	4	6.2	6.2	7.8
	S	44	68.8	68.8	76.6
	SS	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.1	3.1	3.1
	TS	1	1.6	1.6	4.7
	KS	5	7.8	7.8	12.5
	S	51	79.7	79.7	92.2
	SS	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	6	9.4	9.4	12.5
	S	47	73.4	73.4	85.9
	SS	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	8	12.5	12.5	15.6
	S	46	71.9	71.9	87.5
	SS	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	8	12.5	12.5	14.1
	S	45	70.3	70.3	84.4
	SS	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	5	7.8	7.8	10.9
	S	49	76.6	76.6	87.5
	SS	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	5	7.8	7.8	9.4
	S	44	68.8	68.8	78.1
	SS	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.1
	KS	3	4.7	4.7	7.8
	S	42	65.6	65.6	73.4
	SS	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.8	Pearson Correlation	.211	.599**	.800**	.432**	.322**	.420**	.504**	1	.661**	.547**	.406**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.000	.000	.010	.001	.000		.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	.183	.573**	.469**	.543**	.554**	.732**	.709**	.661**	1	.695**	.449**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.149	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.10	Pearson Correlation	.341**	.331**	.539**	.448**	.519**	.574**	.460**	.547**	.695**	1	.379**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.11	Pearson Correlation	.348**	.651**	.176	.541**	.197	.592**	.506**	.406**	.449**	.379**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.165	.000	.118	.000	.000	.001	.000	.002		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.411**	.722**	.613**	.734**	.592**	.797**	.746**	.783**	.865**	.759**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	11

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.142	.000	.172	.000		.392	.465	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.9	Pearson Correlation	.545**	.246*	.088	.451**	.511**	.705**	.493**	.109	1	.113	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.488	.000	.000	.000	.000	.392		.372	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.10	Pearson Correlation	.208	.384**	.037	.186	.266*	.150	-.012	.093	.113	1	.374**
	Sig. (2-tailed)	.100	.002	.772	.142	.034	.237	.925	.465	.372		.002
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.838**	.732**	.457**	.663**	.808**	.762**	.709**	.578**	.641**	.374**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y9	Pearson Correlation	.536**	.648**	.597**	.334**	.609**	.563**	.448**	.421**	1	.514**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y10	Pearson Correlation	.673**	.556**	.576**	.642**	.570**	.385**	.492**	.664**	.514**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.876**	.766**	.797**	.723**	.805**	.719**	.720**	.749**	.736**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

HASIL PENGUJIAN SPSS

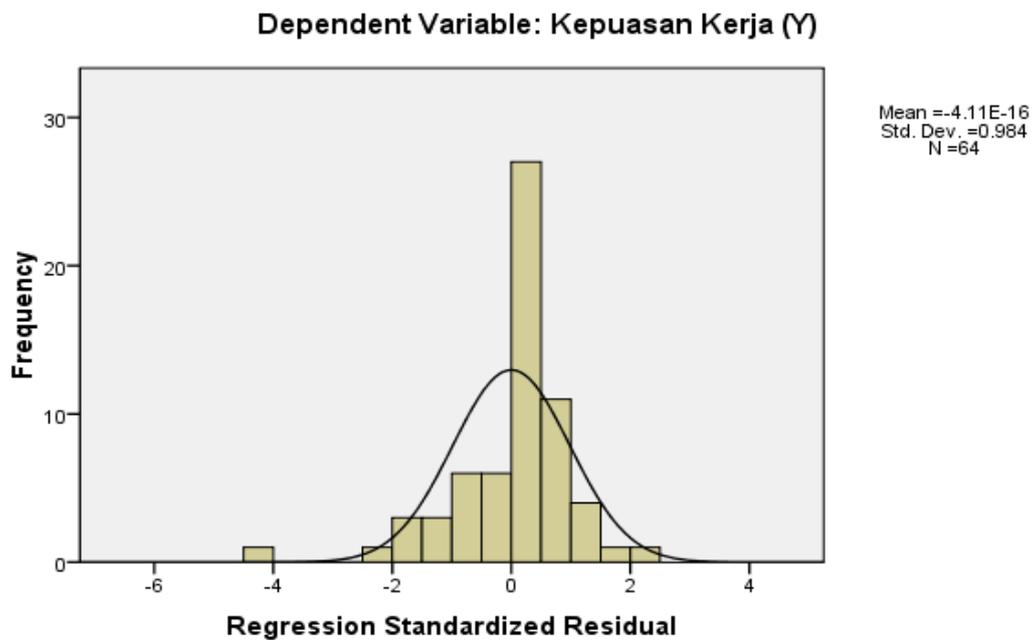
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.433	4.205		.579	.565
	Motivasi Kerja (X1)	.301	.144	.304	2.088	.041
	Lingkungan Kerja (X2)	.589	.176	.488	3.347	.001

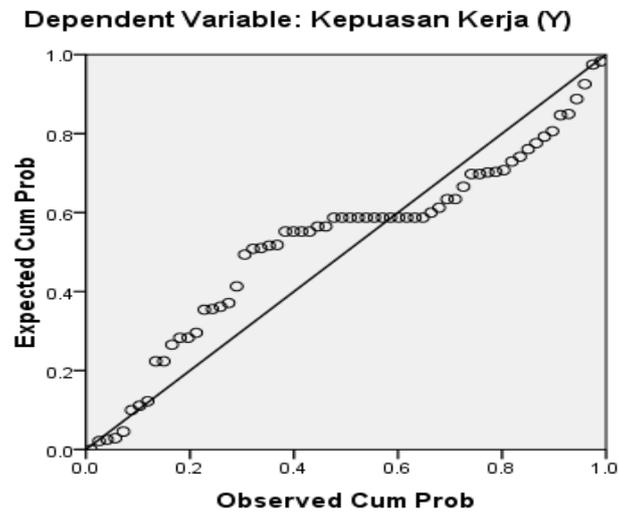
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

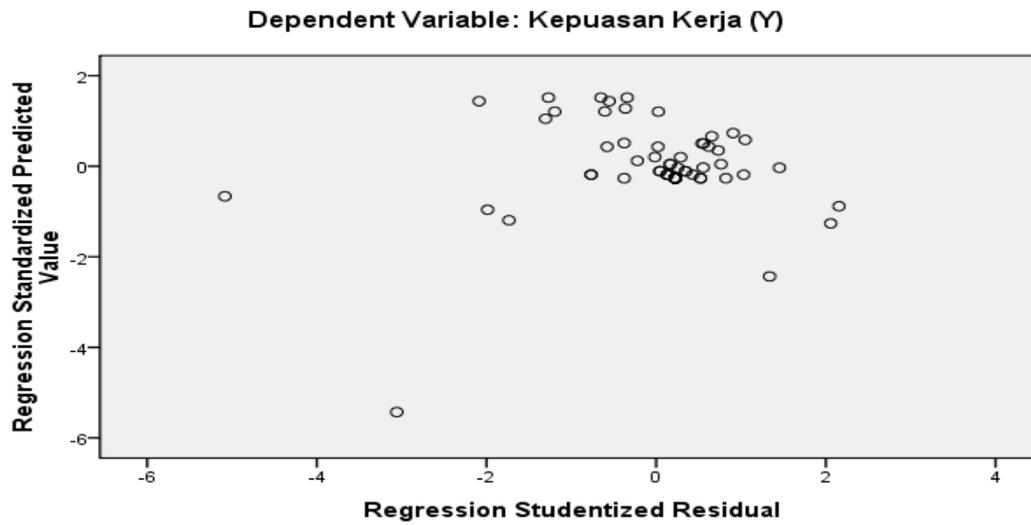
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.433	4.205		.579	.565		
Motivasi Kerja (X1)	.301	.144	.304	2.088	.041	.328	3.048
Lingkungan Kerja (X2)	.589	.176	.488	3.347	.001	.328	3.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.433	4.205		.579	.565
	Motivasi Kerja (X1)	.301	.144	.304	2.088	.041
	Lingkungan Kerja (X2)	.589	.176	.488	3.347	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	932.238	2	466.119	41.166	.000 ^a
	Residual	690.699	61	11.323		
	Total	1622.938	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.560	3.365

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel T

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

Df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

TABEL DISTRIBUSI F

Df untuk Penyebu t (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89

Df untuk Penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikan untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikan untuk dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798