

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG NEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Stau Syarat
Untuk Mperperoleh Gelar Sarjana manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : RETNO PUTRI SURYANDARI
NPM : 1505160904
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 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 Jumat, tanggal 13 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, dan mempertimbangkan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RETNO-PUTRI SURYANDARI
N.P.M : 1503160904
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG 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

JAEMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Penguji II

MUTIA ARDA, SE., M.Si

Pembimbing

HJ. DEWI ANDRIANY, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RETNO PUTRI SURYANDARI
N.P.M : 1505160904
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK
KANTOR CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **RETNO PUTRI SURYANDARI**
NPM : **1505160904**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



VB :

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



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

JMSU
Berani | Cerdas | Terpercaya

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RETNO PUTRI SURYANDARI
N.P.M : 1505160904
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28/2 '19	- Review pedoman penulisan karya ilmiah - Abstrak - Angket - Daftar tabel	J. S.	
6/3 '19	- Pembahasan diperluas - Kesimpulan - Saran - Daftar Pustaka	J. S.	
11/3 '19	acc untuk diperbaiki	J. S.	

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

RETNO PUTRI SURYANDARI. NPM. 1505160904. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Skripsi 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan yang berjumlah 40 orang dan penentuan jumlah sampel hingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan, dan pengujian secara parsial juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan, serta pengujian secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

Kata Kunci: Motivasi, LingkunganKerja, KepuasanKerjaKaryawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum, Wr.Wb.

Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Medan”**.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi ini maka izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Kepada Orang tua tercinta Ayahanda Agus Suwarno dan Ibunda tercinta Nirmala Ratna atas segala kasih dan sayang, doa, dan tak pernah letih memberikan dukungan baik moral maupun materil, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Hj.Dewi Andriany.,SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat membantu penulis dalam pembuatan Proposal Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali banyak ilmu pengetahuan selama perkuliahan kepada penulis.
7. Bapak/Ibu Pimpinan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Pusat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan praktek Skripsi di perusahaan tersebut.

Dan harapan penulis semoga Proposal ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memotivasi bagi para pembaca, untuk kedepannya dapat memperbaiki bentuk maupun menambah isi Prposal ini agar menjadi lebih baik lagi.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Hormat Saya,

RETNO PUTRI SURYANDARI
1505160904

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB IPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB IILANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kepuasan Kerja	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja	9
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. TeoriKepuasanKerja	12
d. Indikator Kepuasan Kerja	16
2. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
c. Teori – Teori Motivasi	26
d. Jenis – Jenis Motivasi	32
e. Indikator Motivasi	33

3. Lingkungan Kerja.....	35
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	37
c. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	38
d. Indikator Lingkungan Kerja	42
B. Kerangka Konseptual	46
C. Hipotesis	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Pendekatan Penelitian.....	52
B. Definisi Operasional.....	52
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
D. Populasi dan Sampel Penelitian	55
E. Jenis dan Sumber Data	56
F. Teknik Pengumpulan Data	57
G. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Hasil Penelitian.....	68
B. Pembahasan	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	53
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	53
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	54
Tabel III.4 Waktu Penelitian	55
Tabel III.5 Jumlah Populasi dan Sampel	56
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	59
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	59
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	60
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y	61
Tabel IV.1 Skala Likert	68
Tabel IV.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel IV.3 Berdasarkan Usia	69
Tabel IV.4 Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel IV.5 Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel IV.6 Hasil Variabel Motivasi (X1)	71
Tabel IV.7 Hasil Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	74
Tabel IV.8 Hasil Variabel Kepuasan Kerja (Y)	77
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda	80
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)	82
Tabel IV.11 Uji t	84
Tabel IV.12 Hasil Uji F	87
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.3 Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
Gambar III.1 Skala Likert5	8
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji T)	65
Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)	67
Gambar IV.1 Uji Plot Normalitas	81
Gambar IV.2 Uji Histogram Normalitas	82
Gambar IV.3 Uji Kolmogorov Normalitas.....	82
Gambar IV.4 Uji Heterodkedastisitas	84
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t	86
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	87
Gambar IV.7 Hasil Pengujian Hipotesis F	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dalam dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan persaingan produk semakin ketat disertai dengan target-target yang begitu tinggi kepada staff atau karyawan perusahaan. Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau di dorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Kefektifan dan keefesienan dalm suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan (Lumentut dan Dotulong, 2015, hal. 75).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi setiap perusahaan, mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat mengelolanya dengan dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, sehingga dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan (Sudiarditha, dkk, 2016, hal. 279).

Kompleksitas masalah yang akan dihadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pemimpin yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian, karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu industri perbankan. Berhasil atau tidaknya suatu industri perbankan banyak ditentukan oleh kualitas pemimpin terutama dalam memberikan motivasi sebagai salah satu faktor penggerak semangat kerja karyawan yang akan menghasilkan produktifitas yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja karyawan adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Agustini, 2011, hal. 32).

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia di dalamnya. Hal ini unsur di dalamnya, dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk

lingkungan kerja didalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi yang akan meningkatkan kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2009, hal. 19).

Dalam hal ini karyawan menjadi kekayaan tersendiri dalam perusahaan, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Para karyawan tidak dapat dan tidak boleh dilaksanakan dengan alat atau mesin karena karyawan adalah manusia yang mempunyai keribadian yang beraneka ragam dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan karyawan, sikap dan perilaku pemimpin untuk membentuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek

atau lebih. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak karena tidak terbatas. Banyak yang memberikan pendapat yang tidak begitu berbeda tergantung dari sudut pandang dan penekanan dimensi-dimensi kepuasannya yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kejelasan tentang kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perbedaan arti, nilai, makna, harapan, dan sudut pandang dari setiap individu (Wibowo, 2010, hal. 132).

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan sebagai perusahaan yang memiliki visi dan misi perusahaan yang mendasar bagi perusahaan untuk menyusun strateginya dalam persaingan bisnis yang akan dijalankan untuk dapat memenangkan persaingan dalam bisnis perbankan. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan yang terintegrasi dalam sektor perumahan di Indonesia. Selain itu juga memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang yang beralamat di Jalan Pemuda No. 10 A, Medan. Berdasarkan penelitian yang ditemukan penulis selama melakukan pengamatan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang antara lain yaitu permasalahan yang berkaitan dengan motivasi adalah masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan terlihat adanya karyawan baru yang tidak bekerja secara maksimal yang mengakibatkan konsumen tidak merasa puas dalam bertransaksi terlihat dari karyawan yang tidak memahami jenis pekerjaan

yang dilakukannya selain itu sering ditemukan kesalahan dalam bertaransaksi. Seharusnya hal ini menjadi teguran yang sangat kuat untuk pimpinan. Dikatakan demikian bahwa karyawan nya lalai dalam bekerja dan tidak meningkatkan kinerja. Ada baiknya pimpinan memberikan motivasi yang lebih bersifat membangun yang tujuannya untuk menyadarkan karyawannya atas kesalahan yang telah dilakukan.

Selain itu adapun masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah kurang mengutamakan kerjasama dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan terlihat dengan adanya karyawan yang kurang meningkatkan kinerjanya terlihat dari sering terjadinya kesalahan dalam memberikan berkas ke kantor cabang pembantu, yang mengakibatkan lamanya dalam proses bekerja. Seharusnya pimpinan lebih menegaskan lagi aturan pekerjaan kepada karyawan agar karyawan lebih teliti dalam bekerja dan meningkatkan produktivitasnya.

Selanjutnya masalah yang terjadi tentang kepuasan kerja adalah terlihat dengan terdapat sedikit kepuasan kerja karyawan yang menurun terlihat dari adanya pimpinan yang kurang memberikan arahan yang bersifat membangun yang membuat beberapa karyawan lalai dalam bekerja yang pada akhirnya membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai motivasi dan lingkungan kerja dalam mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.
2. Masih kurang mengutamakan kerjasamadi lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.
3. Terdapat sedikit kepuasan kerja karyawan yang menurun pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan, penelitian ini hanya membahas motivasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian, yakni sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan?

- b. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan?
- c. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari tujuan penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengetahui pentingnya motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek, seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Menurut Wibowo (2015, hal. 132) mendefinisikan kepuasan kerja pada hakekatnya adalah “merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya”. Pekerjaan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang kepuasan kerja atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Sayangnya, survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang.

Menurut Noor (2013, hal. 257) mendefinisikan bahwa “kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya”.

Bagi perusahaan, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dengan cara membuat perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan menopang pencapaian tujuan perusahaan adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara perusahaan maupun individual.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pemberian gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karenanya gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang menimbulkan kepuasan kerja bagi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut :

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

Menurut Agustini (2011, hal. 56) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor individu
- 2) Faktor psikologis
- 3) Faktor sosial
- 4) Faktor fisik
- 5) Faktor finansial
- 6) Faktor lingkungan nonfisik kerja

Dari point-point diatas, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1) Faktor-faktor individu

Merupakan kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas, makin tinggi hierarkis didalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas, kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja. Biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

2) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan karyawan, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

3) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau

mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.

5) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem-sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan keamanan kerja.

6) Faktor lingkungan non fisik kerja

Merupakan perusahaan dan pihak manajemen. Perusahaan dan pihak manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seseorang bertanggung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas apabila tidak ada kesenjangan antara yang di inginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena sbatas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

c. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) teori – teori kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi enam, yaitu sebagai berikut :

- 1) Teori keseimbangan
- 2) Teori perbedaan
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan
- 4) Teori pandangan kelompok
- 5) Teori dua faktor dari Herzberg
- 6) Teori pengharapan

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan tersebut *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (keseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (keseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding).

2) Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipeloori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa

yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok

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

5) Teori dua faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor

pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job context*, *extrinsic factory* yang meliputi administrasi dan kewajiban perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian ini disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, engengan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori pengharapan

Pengharapan merupakan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Menurut Agustini (2011, hal. 51) teori-teori kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1) Teori diskrepansi

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

2) Teori ekuitas

Teori ini menerangkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi.

3) Teori dua faktor

Teori ini menerangkan bahwa kepuasan dan tidak kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontiniu.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini kepuasan kerja seseorang tergantung pada apa yang dirasakan karyawan setelah karyawan membandingkan antara apa yang

diharapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang paling tidak harus mempunyai indikatornya, yaitu jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan sampai tuntas, maka dapat disimpulkan bahwa individu itu puas, namun ukuran ini tidak bisa begitu saja digeneralisasi, tentu ada ukuran – ukuran lainnya, yang dapat menyatakan bahwa individu merasa puas atau tidak.

Menurut Afandi (2018, hal. 82) indikator-indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

Dari point-point diatas dapat diuraikan penejelasan sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

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

3) Promosi

Merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Merupakan seseorang senantiasa memberikan perintah atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Merupakan teman-teman kepada siapa saja seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 126) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) Co-workers

Kepuasan dan tidak kepuasan merupakan dua rasa emosional seseorang akibat respon yang diperoleh dari dunia nyata. Ada individu diberikan kenaikan gaji merasa puas, sedangkan individu lainnya merasa puas jika diberikan tantangan pekerjaannya yang individu lain tidak mau untuk mengerjakannya.

2. Motivasi

a. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu

merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan.

Menurut Agustini (2011, hal. 32)

Mendefinisikan “motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang”.

Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja begitu sebaliknya para pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi yang rendah.

Menurut Ardana (2012, hal. 193) mendefinisikan “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer”.

Menurut Daulay, dkk (2016, hal. 159) tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam perusahaan, antara lain :

- 1) Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan.
- 2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan.
- 3) Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi

haruslah mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan di motivasi.

Menurut Agustini (2011, hal. 32) menyatakan beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 8) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 9) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 10) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 11) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
- 12) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Kadarisman (2013, hal. 291) menyatakan beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas efisiensi
- 7) Meningkatkan loyalitas karyawan

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Dikemukakan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor ini perlu mendapat perhatian lebih

dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran.

2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Dikemukakan bahwa persoalan-persoalan manusia (karyawan) hanya dapat diselesaikan oleh manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental atau psikis karyawan, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kerja. Mental yang sedang labil karena karyawan tersebut sedang menghadapi persoalan-persoalan tertentu, lebih-lebih permasalahan tersebut cukup berat, maka hal ini sangat berpengaruh pada diri karyawan yang bersangkutan. Begitu pula perlakuan yang baik dan wajar kepada karyawan amat berpengaruh besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang/gaji yang tinggi.

3) Meningkatkan disiplin kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan perusahaan atau pimpinan perusahaan pada karyawan tersebut. Dengan demikian, pimpinan perusahaan sebelum memberikan motivasi kepada karyawannya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif karyawan sehingga mau bekerja dengan baik. Pemberian motivasi tersebut lebih merupakan suatu kiat dibandingkan suatu ilmu.

4) Meningkatkan prestasi kerja

Dikemukakan bahwa pada karyawan sebagai manusia, biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong karyawan yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan karyawan yang bersangkutan untuk

melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

5) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dikemukakan bahwa seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Dikemukakan bahwa tidak ada karyawan yang senang bekerja ditempat kerja yang membosankan, meresahkan, serta yang membahayakan kondisi jiwa. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para karyawannya. apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan, dan tidak bising, maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja secara giat. Namun kondisi kerja yang kacau balau, pengap, gelap, bising, akan menurunkan produktivitas perusahaan serta inefisiensi.

7) Menumbuhkan loyalitas karyawan

Motivasi merupakan modal utama timbulnya pegawai terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat terwujud bila para karyawan tidak mendapat motivasi untuk bekerja dalam perusahaan.

Sedemikian pentingnya semangat kerja para karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga pemimpin/manajer perusahaan harus berupaya dengan cara apapun agar para pekerja bisa bersemangat kerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin/manajer perusahaan harus memiliki kemampuan serta menguasai beberapa konsep yang dapat digunakan untuk mengatasi persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Terdapat faktor-faktor motivasi yang dapat menggerakkan semangat kerja karyawan.

Menurut Agustini (2011, hal. 45) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor di dalam diri individu (intern), yaitu:
 - a. Usia
 - b. Kematangan pribadi
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja
- 2) Faktor dari luar diri individu (ekstern)
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku
 - g. Budaya organisasi

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 116) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melaksanakan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang yang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu ia pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang adapada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini dapat terwujud jika perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi mutasi dan sebagainya.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut sangat dimungkinkan karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan dimana dia bekerja karena salah satu kebutuhan dirinya telah terpenuhi melainkan jika perusahaan tidak peduli atas kebutuhan karyawan nya dimungkinkan karyawan akan menurunkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Teori – Teori Motivasi

Pembahasan ini menjelaskan dan menguraikan bagaimana caranya mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan hingga dapat mendukung terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Banyak ahli telah membicarakan cara memotivasi para karyawan sehingga pembahasan tentang motivasi menjadi lebih diketahui.

Menurut Ardana (2014, hal. 194) teori motivasi dapat dibedakan menjadi empat, yaitu sebagai berikut :

- 1) Teori jenjang kebutuhan
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri

- 2) Teori Erg
- 3) Teori kebutuhan McClelland
- 4) Teori dua faktor

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebaagi berikut:

1) Teori jenjang kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat diakategorikan dalam lima jenjang yang paling tinggi. Jenjang kebutuhan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akan pangan, sandang dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis ini.

b. Kebutuhan rasa aman

Merupakan bentuk kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang dapat mengancam atau setidaknya mengganggu ketentraman seseorang.

c. Kebutuhan sosial

Merupakan manusia yang mana adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan, namun dapat juga untuk mengkonfirmasi keyakinan.

d. Kebutuhan penghargaan

Merupakan melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini. Banyak orang memenuhinya melalui macam-macam simbol status kebendaan yang secara mencolok segera dapat diketahui orang yang lain merupakan prestasi pribadi.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang. Pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang baik.

2) Teori Erg

Clayton Aldefer mereformulasikan teori jenjang kebutuhan maslow dengan melakukan modifikasi dan pengurangan dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan atau jenjang kebutuhan yang beliau beri nama kebutuhan eksistensi (eksistence), hubungan (relatednes), dan pertumbuhan (growth). Dari huruf pertama ketiga macam kebutuhan tersebut muncul nama teori ERG tersebut. Apabila dihadapkan dengan teori maslow maka kebutuhan eksistensi ini mencakup kebutuhan fisiologis dan keamanan, selanjutnya kebutuhan hubungan sama dengan kebutuhan sosial, sedangkan kebutuhan pertumbuhan mencakup kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri.

3) Teori kebutuhan McClelland

Merupakan bahwa dalam teorinya menekankan bahwa seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.

4) Teori dua faktor

Fredrik Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut teori dua faktor, yang terdiri dari faktor higienis. Yaitu faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Selanjutnya faktor motivasi, yaitu faktor yang betul-betul membawa pada perkembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi dengan perkataan lain bersifat instrinsik.

Menurut Wahjono (2010, hal. 80) teori motivasi dapat dibedakan menjadi delapan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Teori jenjang kebutuhan Maslow
- 2) Teori X dan Y
- 3) Teori dua faktor Herzberg
- 4) Teori existance, relatednes, dan growth (ERG) Alderfer
- 5) Teori 3 kebutuhan McClelland
- 6) Teori goal-setting Locke
- 7) Teori keadilan Adams
- 8) Teori harapan Vroom

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1) Teori jenjang kebutuhan Maslow

Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuas ragawi tentang makan, minum, dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri.

2) Teori X dan teori Y

Mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berbeda, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan teori Y. Pengandaian tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manajer terhadap bawahannya. Oleh karena itu, untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mengetahui tipe karyawannya dan memotivasi sesuai dengan kondisi yang cocok.

3) Teori dua faktor Herzberg

Teori ini juga sering disebut teori motivasi-higiene. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan higiene faktor adalah hal-hal mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal dan kebijakan perusahaan.

4) Teori existence, relatedness, dan growth (ERG) Alderfer

Merivisi jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan riset empiris. Hasilnya, jenjang kebutuhan Maslow tersebut diringkas hanya menjadi tiga kebutuhan inti manusia yaitu kebutuhan existence yang mencakup kebutuhan fisik dan keamanan Maslow, relatedness yang menunjukkan kebutuhan untuk memelihara hubungan antarpribadi yang relatif sama dengan kebutuhan Maslow, serta growth yang mencirikan kebutuhan manusia untuk berkembang yang relatif sama dengan jenjang kebutuhan untuk berprestasi, mendapat penghargaan aktualisasi diri.

5) Teori 3 kebutuhan McClelland

Teori ini mengemukakan teori yang berfokus pada 3 kebutuhan manusia yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

6) Teori goal-setting Locke

Teori ini mengatakan bahwa tujuan sulit bila diterima dengan baik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, dan bahwa umpan balik akan mengantarkan pada capaian kinerja yang lebih tinggi. Memang (tujuan sulit) untuk diterima dengan baik oleh bawahan tidaklah mudah, tetapi bila sekali telah diterima dengan baik, maka bawahan akan termotivasi untuk mengeluarkan segala daya dan upaya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

7) Teori keadilan Adams

Teori ini mengatakan bahwa karyawan akan membandingkan diri mereka dengan kawannya, tetangganya, rekan sekerjanya, rekan dalam organisasi, atau pekerjaan masa lalu. Karyawan akan termotivasi bila setelah dibandingkan, melahirkan persepsi keadilan. Keadilan tersebut akan dimoderatori oleh faktor-faktor jenis kelamin, masa kerja, level dalam organisasi, tingkat pendidikan atau profesional.

8) Teori harapan Vroom

Teori ini mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk berusaha keras bila ia meyakini akan dinilai baik, dan penilaian itu mengantarkannya pada imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, promosi atau lain-lain imbalan yang dapat memuaskan tujuan pribadinya. Oleh karena itu teori ini

memusatkan pada 3 hubungan yaitu: hubungan upaya-kinerja, kinerja-imbalan, hubungan imbalan-tujuan pribadi.

Semua teori motivasi mengisyaratkan bahwa rangsangan adalah hal terpenting. Tidak kalah penting keinginan seseorang untuk menerima rangsangan tersebut, karena hal itu merupakan wujud kerelaan dan kesadaran dari individu serta keinginan untuk menanggapi rangsangan tersebut kemudian mengintrespretasikan dalam sebuah aktivitas dalam rangka mencapai tujuan

d. Jenis – Jenis Motivasi

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seorang karyawan mungkin bekerja lebih baik dari karyawan lainnya. Hal ini tidak lain karena adanya perbedaan motivasi dari satu karyawan dengan lainnya, disamping potensi awalnya yang memang berbeda. Untuk mengatasi hal ini, seorang pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja para karyawannya. Dengan begitu, maka perusahaan bisa mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa dalam berbagai bentuk, cara atau jenis.

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 105) terdapat dua jenis motivasi sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif (*positive motivation*)
Motivasi positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- 2) Motivasi Negatif (*negative motivation*)
Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman. Misalnya pemimpin melakukan demosi atau memindahkan karyawan ke departemen yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 99) terdapat dua jenis motivasi sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif (*insentif positif*)
Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (*insentif negatif*)
Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Gambaran bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terpuaskan.

e. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Terdapat beberapa indikator sebagai penggerak semangat kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018, hal. 29) terdapat indikator-indikator motivasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) terdapat indikator-indikator motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih

Dari point-point diatas, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dann tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sika dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja, memotivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam berkegiatan, apabila karyawan telah mendapatkan apa yang mereka inginkan maka hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan mereka mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif maupun

negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi keberlangsungan karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi keberlangsungan karyawan dalam bekerja.

Menurut Terry (2010, hal. 54) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dengan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah yang dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja karyawan. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruangan kerja,

pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok)”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu bekerja didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

- 1) Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Siagian (2010, hal. 57) menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua antara lain:

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
 - c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
 - d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
 - e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti masjid atau musholla.
 - f. Tersedianya sarana angkutan, baik yang dipruntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.
- 2) Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Seharusnya bahwa instansi hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

c. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009, hal. 28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperature ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap
- 7) Dekorasi ditempat kerja
- 8) Musik ditempat kerja
- 9) Keamanan ditempat kerja

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya/ penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

2) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa

tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam

jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tempat kerja
- 2) Tata letak peralatan
- 3) Ruangan kerja
- 4) Cahaya
- 5) Ventilasi atau sirkulasi udara
- 6) Alat penjaga dan keselamatan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja dari para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 46), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan dengan karyawan

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu tinggi akan menjadi tempat yang kurang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suaranya bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang di pakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan dengan karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas- tugas yang di bebarkannya.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 39) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Dari point-point diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan kinerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat digunakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan suatu pekerjaan, tetapi juga menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama

lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terkait (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, dimana motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai :

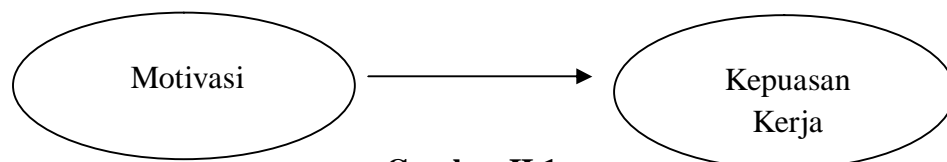
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Penulis motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja kepada karyawan. Motivasi juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan karyawan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Daulay, dkk (2016, hal. 165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar

hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar atau disebut motivasi *extrinsic* yaitu motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Motivasi dari dalam atau motivasi *intrinsic* yaitu motivasi yang munculnya dari inisiatif dalam diri sendiri.

Penelitian terdahulu tentang motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Lumentut dan Dotulong (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja karyawan pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Airmadidi. Selain itu penelitian terdahulu tentang motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Kusumah (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga bahwa perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya Surabaya. Selanjutnya, penelitian terdahulu tentang motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Mus, dkk (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,756 yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Bobong.



Gambar II.1
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

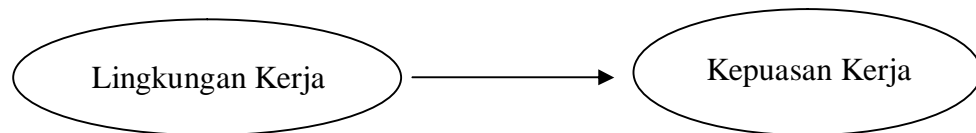
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja yang sehat akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak sehat maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan akan menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Astuti (2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan . Selain itu penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Susetyo, dkk (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang positif dan signifikan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Surabaya. Selanjutnya, penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat

dilihat dalam penelitian oleh Haedar, dkk (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena lingkungan kerja menunjang sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat pada PT. Hadji Kalla Palopo.



Gambar II.2
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

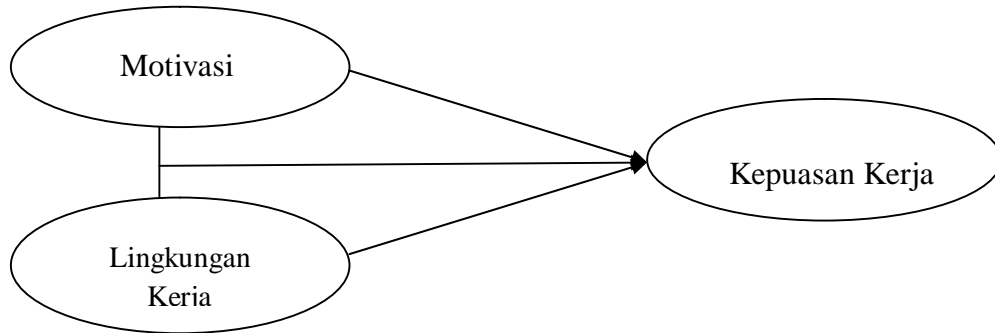
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan perusahaan, maupun bagi kepentingan individu.

Motivasi yang baik bagi perusahaan adalah motivasi yang diberikan langsung oleh pimpinan terhadap bawahan maupun karyawan terhadap karyawan, motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar semangat dalam berkegiatan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka lingkungan kerja juga akan menjadi baik, lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang tidak membedakan antara karyawan satu dengan lainnya dalam segi pendidikan, jabatan, maupun materi. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang saling mendukung, saling mendorong untuk berkarya maupun berprestasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kepuasan kerja dari karyawan.

Wibowo (2015, hal. 132) mengatakan bahwa kepuasan kerjabukanlah sebagai suatu konsep yang satu (*unitary concept*), tetatpi lebih kepada suatu pengertian bahwa seseorang dapat secara reletif terpuaskan dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak terpuaskan dengan satu atau lebih aspek kerjaan lainnya. Maksud dari aspek pekerjaan di sini adalah uah, peluang promosi, atasan dan teman sekerja yang juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dari prosedur, afiliasi kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wuwungan, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Cinemaxx Lippo Plaza Manado”. Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu penelitian terdahulu tentang motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Sudiarditha, dkk (2016) menyatakan bahwa: Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pelayanan Publik/. Selanjutnya, penelitian terdahulu tetang motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Wansyahdio (2015) menyatakan bahwa: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pabrik T. Wka Dura Indonesia. Secara sistematis digambarkan seperti pada gambar 2.3 berikut ini :



Gambar II.3
Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan.
3. Adapengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, yang mana pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun topik utama yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja, dan variabel independen adalah motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian asosiatif digunakan karena didalam penelitian ini mempunyai hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) mengemukakan, bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Adapun indikator kepuasan kerja adalah :

Tabel III.1
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Pekerjaan
2.	Pengawasan
3.	Upah
4.	Promosi
5.	Co-workers

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 126)

2. Motivasi (X1)

Motivasi yang baik bagi perusahaan adalah motivasi yang diberikan langsung oleh pimpinan terhadap bawahan maupun karyawan terhadap karyawan, motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar semangat dalam berkegiatan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun indikator motivasi adalah :

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Balas jasa
2.	Kondisi kerja

3.	Fasilitas kerja
4.	Prestasi kerja
5.	Pengakuan dari atasan
6.	Pekerjaan itu sendiri

Sumber : Afandi (2018, hal 29)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Suhu udara
3.	Suara bising
4.	Penggunaan warna
5.	Ruang gerak yang diperlukan
6.	Kemampuan bekerja
7.	Hubungan dengan karyawan

Sumber : Sedarmayanti (2009, hal. 46)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dimana objek yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang yang beralamat di Jl. Pemuda No. 10 A Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2018-2019																											
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul																												
2.	Pembuatan Proposal																												
3.	Bimbingan Proposal																												
4.	Seminar Proposal																												
5.	Revisi Proposal																												
6.	Pembuatan Skripsi																												
7.	Bimbingan Skripsi																												
8.	Sidang Meja Hijau																												

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Jumlah karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan berjumlah 192 orang karyawan, tetapi perusahaan membatasi hanya 40 orang karyawan saja yang akan dijadikan populasi dan sampel. Maka dari itu metode yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berikut tabel populasi dan sampel pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

Tabel III.5
Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Bagian	Populasi dan Sampel
1.	Layanan Pinjaman Konsumen	9
2.	Kasir	8
3.	Administrasi Pinjaman	7
4.	Pelayanan Pelanggan	8
5.	Dokumen Pinjaman	3
6.	Dukungan Modal Usaha	2
7.	Analisis Pinjaman Konsumen	3
Total		40

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

2. Sumber Data

Dalam setiap penelitian, peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data sehingga menghasilkan data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dari sumber primer.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 193) mengemukakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti). Pengumpulan sumber primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner (angket) secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat

berupa pertanyaan, pernyataan tertutup atau terbuka, bentuk pilihan ganda atau ceklis dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Dirancang oleh likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1.

Gambar III.1
Skala Likert

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

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 248) uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Motivasi

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Motivasi (X1), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Item	Total Correlation	R tabel	Keterangan
Item 1	0,677 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0,532 (Positif)	0,312	Valid
Item 3	0,493 (Positif)	0,312	Valid
Item 4	0,528 (Positif)	0,312	Valid
Item 5	0,445 (Positif)	0,312	Valid
Item 6	0,552 (Positif)	0,312	Valid
Item 7	0,438 (Positif)	0,312	Valid
Item 8	0,522 (Positif)	0,312	Valid
Item 9	0,503 (Positif)	0,312	Valid
Item 10	0,411 (Positif)	0,312	Valid

Item 11	0,606 (Positif)	0,312	Valid
Item 12	0,450 (Positif)	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah 2019

Dari hasil validitas diatas terlihat bahwa item pertanyaan 1 sampai dengan item pertanyaan 12 dengan nilai R tabel $> 0,312$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	Total Correlation	R tabel	Keterangan
Item 1	0,635 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0,473 (Positif)	0,312	Valid
Item 3	0,473 (Positif)	0,312	Valid
Item 4	0,653 (Positif)	0,312	Valid
Item 5	0,627 (Positif)	0,312	Valid

Item 6	0,598 (Positif)	0,312	Valid
Item 7	0,464 (Positif)	0,312	Valid
Item 8	0,451 (Positif)	0,312	Valid
Item 9	0,430 (Positif)	0,312	Valid
Item 10	0,455 (Positif)	0,312	Valid
Item 11	0,522 (Positif)	0,312	Valid
Item 12	0,452 (Positif)	0,312	Valid
Item 13	0,491 (Positif)	0,312	Valid
Item 14	0,485 (Positif)	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah 2019

Dari hasil validitas diatas terlihat bahwa item pertanyaan 1 sampai dengan item pertanyaan 14 dengan nilai R tabel > 0,312 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item	Total	R tabel	Keterangan
------	-------	---------	------------

	Correlation		
Item 1	0,470 (Positif)	0,312	Valid
Item 2	0,519 (Positif)	0,312	Valid
Item 3	0,676 (Positif)	0,312	Valid
Item 4	0,479 (Positif)	0,312	Valid
Item 5	0,545 (Positif)	0,312	Valid
Item 6	0,516 (Positif)	0,312	Valid
Item 7	0,482 (Positif)	0,312	Valid
Item 8	0,450 (Positif)	0,312	Valid
Item 9	0,613 (Positif)	0,312	Valid
Item 10	0,461 (Positif)	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah 2019

Dari hasil validitas diatas terlihat bahwa item pertanyaan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai R tabel $> 0,312$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 80) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilikitingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrumen kuesioner dalam penggunaannya. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan atau tingkat kepercayaan suatu instrument penelitian.

Penelitian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,793 $>$ 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,774 $>$ 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,682 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

G. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistik yang dikalifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sugiyono (2012, hal 277) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Rumus persamaan regresi linier berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : kepuasan kerja

a : konstanta

X₁ : motivasi

X₂ : lingkungan kerja

B₁.B₂ : koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan resudal (error)

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah ini adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak

dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Normalitas

Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 160) mengemukakan bahwa pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji normalp – plot of regression standartlized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

b. Multikolineritas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, dkk (2015, hal 161) mengemukakan bahwa pengujian multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (*varianec inflasi faktor/VIF*) yaitu :

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolineritas.

2) Bila VIF <5, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Heterokedestisitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, dkk (2015, hal. 161) mengemukakan bahwa pengujian heterokedesitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedestisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 250) mengemukakan bahwa uji t untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, dengan bantuan komputer program Statistical Package For Science (SPSS). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 ($\alpha= 5\%$). Dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

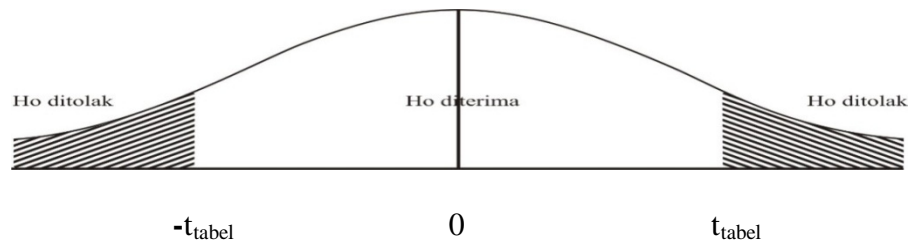
r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Cara pengujian hipotesis :

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji T)

Kriteria Pengambilan Keputusan

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak berpengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 257) mengemukakan bahwa uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel independen. Langkah-langkah Uji F sebagai berikut :

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

Keterangan:

Fh = Nilai f hitung

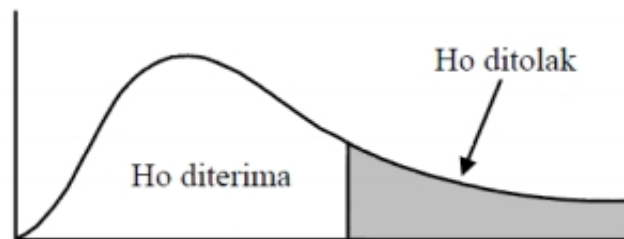
R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Berdasarkan pengujiannya adalah:

- 1) $H_0 : r_s = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : r_s \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1, X_2 terhadap Y .

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

Keterangan:

- D = koefisien determinasi
R = nilai korelasi berganda
100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah motivasi didalamnya terdapat 12 butir pertanyaan, variabel (X2) lingkungan kerja didalamnya terdapat 14 butir pertanyaan dan variabel (Y) kepuasan kerja didalamnya terdapat 10 butir pertanyaan. Angket disebarakan kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

68

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat pesentase berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	18	45,0%
Perempuan	22	55,0%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 40 responden yang diteliti yaitu mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (45,0%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (55,0%).

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 40 responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 21 tahun	5	12,5%
21-25 tahun	28	70,0%
> 25 tahun	7	17,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan data tabel responden berdasarkan usia menunjukkan 40 responden yang diteliti yaitu pada usia < 21 tahun adalah 5 orang (12,5%), usia 21-25 tahun adalah 28 orang (70,0%) dan usia > 25 tahun adalah 7 orang (17,5%).

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 40 responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.4
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	4	10,0%
S1	33	82,5%
S2	3	7,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan data tabel responden berdasarkan pendidikan menunjukkan 40 responden yang diteliti yaitu pada pendidikan SMA/Sederajat adalah 4 orang

(10,0%), pendidikan S1 adalah 33 orang (82,5%) dan pendidikan S2 adalah 3 orang (7,5%).

d. Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan lama bekerja dari 40 responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.5
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	6	15,0%
2-3 tahun	25	62,5%
> 3 tahun	9	22,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan data tabel responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan 40 responden yang diteliti yaitu pada < 1 tahun adalah 6 orang (15,0%), pada 2-3 tahun adalah 25 orang (62,5%) dan pada > 3 tahun adalah 9 orang (22,5%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang penulis sebarakan yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi

Berikut ini persentase jawaban variabel motivasi (X1)

Tabel IV.6
Hasil Variabel Motivasi (X1)

Alternatif jawaban						
NO	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah

ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45,0%	10	25,0%	11	27,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
2	11	27,5%	16	40,0%	7	17,5%	6	15,0%	0	0%	40	100%
3	9	22,5%	23	57,5%	8	20,0%	0	0%	0	0%	40	100%
4	24	60,0%	14	35,0%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
5	24	60,0%	13	32,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
6	12	30,0%	26	65,0%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
7	15	37,5%	20	50,0%	5	12,5%	0	0%	0	0%	40	100%
8	19	47,5%	19	47,5%	1	2,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
9	20	50,0%	16	40,0%	4	10,0%	0	0%	0	0%	40	100%
10	4	10,0%	26	65,0%	10	25,0%	0	0%	0	0%	40	100%
11	15	37,5%	23	57,5%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
12	25	62,5%	15	37,5%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pimpinan selalu menghargai kinerja karyawan, sebanyak 18 orang (45,0%) menyatakan sangat setuju, 10 orang (25,0%) menyatakan setuju, 11 orang (27,5%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan merasa senang karena mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan, sebanyak 11 orang (27,5%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (40,0%) menyatakan setuju, 7 orang (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 6 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju.

- 3) Jawaban responden tentang karyawan merasa perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan seperti serikat karyawan, sebanyak 9 orang (22,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (57,5%) menyatakan setuju, dan 8 orang (20,0%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan merasa prosedur diperusahaan mudah dimengerti, sebanyak 24 orang (60,0%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (35,0%) menyatakan setuju, dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan merasa tenang karena perusahaan memberikan jaminan sosial, sebanyak 24 orang (60,0%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (32,5%) menyatakan setuju dan 3 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan merasa nyaman karena perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 12 orang (30,0%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (65,0%) menyatakan setuju dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.
- 7) Jawaban responden tentang karyawan merasa senang karena memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja, sebanyak 15 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (50,0%) menyatakan setuju dan 5 orang (12,5%) menyatakan kurang setuju.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan merasa prestasi kerja yang dicapai membuat karyawan memiliki kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi, sebanyak 19 orang (47,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (47,5%)

menyatakan setuju, 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.

- 9) Jawaban responden tentang karyawan merasa pimpinan memberikan pujian bila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 20 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (40,0) menyatakan setuju dan 4 orang (10,0%) menyatakan kurang setuju.
- 10) Jawaban responden tentang karyawan senang bila pengabdian selama bekerja di perusahaan diakui oleh atasan, sebanyak 4 orang (10,0%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (65,0%) menyatakan setuju dan 10 orang (25,0%) menyatakan kurang setuju
- 11) Jawaban responden tentang karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerja, sebanyak 15 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (57,5%) menyatakan setuju, dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.
- 12) Jawaban responden tentang karyawan merasa puas tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, sebanyak 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (37,5%) menyatakan setuju.

b. Lingkungan Kerja

Berikut ini persentase jawaban variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel IV.7
Hasil Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Alternatif jawaban													
NO ITEM	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

1	17	42,5%	13	32,5%	9	22,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
2	7	17,5%	17	42,5%	10	25,0%	6	15,0%	0	0%	40	100%
3	10	25,0%	20	50,0%	10	25,0%	0	0%	0	0%	40	100%
4	25	62,5%	13	32,5%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
5	24	60,0%	14	35,0%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
6	9	22,5%	29	72,5%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
7	9	22,5%	25	62,5%	6	15,0%	0	0%	0	0%	40	100%
8	15	37,5%	23	57,5%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
9	14	35,0%	26	65,0%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
10	4	10,0%	24	60,0%	12	30,0%	0	0%	0	0%	40	100%
11	10	25,0%	29	72,5%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100%
12	18	45,0%	21	52,5%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100%
13	13	32,5%	25	62,5%	2	5,0%	0	0%	0	0%	40	100%
14	6	15,0%	33	82,5%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan merasa penerangan lampu listrik ditempat kerja sudah memadai sehingga dapat melihat dengan jelas, sebanyak 17 orang (42,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (32,5%) menyatakan setuju, 9 orang (22,5%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan merasa cahaya matahari disekitar tempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan pencahayaan dalam ruang kerja, sebanyak 7 orang (17,5%) menyatakan sangat setuju, 17 orang

(42,5%) menyatakan setuju, 10 orang (25,0%) menyatakan kurang setuju dan 6 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju.

- 3) Jawaban responden tentang karyawan merasa sirkulasi masuknya udara di tempat kerja sudah sangat lancar, sebanyak 10 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (50,0%) menyatakan setuju, dan 10 orang (25,0%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan merasa kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat melakukan pekerjaan, sebanyak 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (32,5%) menyatakan setuju dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju
- 5) Jawaban responden tentang karyawan merasa dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, sebanyak 24 orang (60,0%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (35,0%) menyatakan setuju dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan merasa perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja dengan dengan memasang bahan kedap suara, sebanyak 9 orang (22,5%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (72,5%) menyatakan setuju dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.
- 7) Jawaban responden tentang karyawan merasa warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja, sebanyak 9 orang (22,5%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (62,5%) menyatakan setuju dan 6 orang (15,0%) menyatakan kurang setuju.

- 8) Jawaban responden tentang karyawan merasa ruangan kerja terdekorasi dengan rapi, sebanyak 15 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (57,5%) menyatakan setuju dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.
- 9) Jawaban responden tentang karyawan merasa perusahaan telah menyiapkan petugas penjaga keamanan ditempat kerja sehingga dapat bekerja dengan nyaman, sebanyak 14 orang (35,0%) menyatakan sangat setuju dan 26 orang (65,0%) menyatakan setuju.
- 10) Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan peralatan yang canggih dan pengaturan yang sesuai diperusahaan, sebanyak 4 orang (10,0%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (60,0%) menyatakan setuju dan 12 orang (30,0%) menyatakan kurang setuju.
- 11) Jawaban responden tentang karyawan merasa pimpinan memberikan kebebasan berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 10 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (72,5%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 12) Jawaban responden tentang karyawan merasa bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 18 orang (45,0%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (52,5%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 13) Jawaban responden tentang karyawan merasa dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama,

sebanyak 13 orang (32,5%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (62,5%) menyatakan setuju dan 2 orang (5,0%) menyatakan kurang setuju.

14) Jawaban responden tentang karyawan merasa berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, sebanyak 6 orang (15,0%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (82,5%) setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.

c. Kepuasan Kerja

Berikut ini persentase jawaban variabel kepuasan kerja (Y)

Tabel IV.8
Hasil Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif jawaban												
NO ITEM	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5%	22	55,0%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100%
2	10	25,0%	25	62,5%	5	12,5%	0	0%	0	0%	40	100%
3	5	12,5%	34	85,0%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100%
4	11	27,5%	29	72,5%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
5	20	50,0%	20	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
6	7	17,5%	30	75,0%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
7	5	12,5%	32	80,0%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
8	6	15,0%	30	75,0%	4	10,0%	0	0%	0	0%	40	100%
9	5	12,5%	32	80,0%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
10	18	45,0%	18	45,0%	4	10,0%	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan, sebanyak 17 orang (42,5%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (55,0%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan merasa senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sebanyak 10 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (62,5%) menyatakan setuju dan 5 orang (12,5%) menyatakan kurang setuju.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan senang karena pimpinan sering meninjau ruang kerja, sebanyak 5 orang (12,5%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (85,0%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan merasa pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan, sebanyak 11 orang (27,5%) menyatakan sangat setuju dan 29 orang (72,5%) menyatakan setuju.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 20 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan 20 orang (50,0%) menyatakan setuju.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sebanyak 7

orang (17,5%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (75,0%) menyatakan setuju dan 3 orang (7,5) menyatakan kurang setuju.

- 7) Jawaban responden tentang karyawan merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja, sebanyak 5 orang (12,5%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (80,0%) menyatakan setuju dan 3 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan, sebanyak 6 orang (15,0%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (75,0%) menyatakan setuju dan 4 orang (10,0%) menyatakan kurang setuju.
- 9) Jawaban responden tentang karyawan nyaman bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya, sebanyak 5 orang (12,5%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (80,0%) menyatakan setuju dan 3 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju.
- 10) Jawaban responden tentang karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja, sebanyak 18 orang (45,0%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (45,0%) menyatakan setuju dan 4 orang (10,0%) menyatakan kurang setuju.

4. Analisis Data

Bagian ini adalah untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari regresi berganda yang digunakan untuk statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan variabel bebas (X1 dan X2) berupa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja serta variabel terikat berupa kepuasan kerja, penulis menggunakan bantuan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 16.0. Hasil output yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.966	5.918		2.529	.011
	Motivasi	.209	.082	.335	2.545	.002
	Lingkungan Kerja	.278	.078	.470	3.570	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y=14,966 + 0,209X_1 + 0,278X_2$$

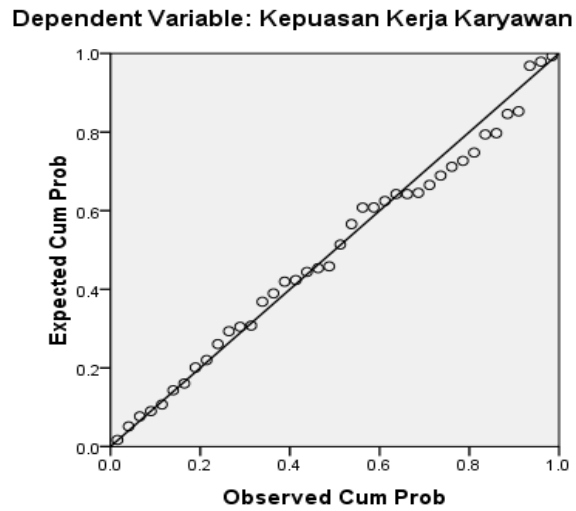
Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 14,966 artinya jika Motivasi dan Lingkungan Kerja diasumsikan sama dengan nol maka Kepuasan Kerja Karyawan bernilai sebesar 14,966.
- 2) Koefisien $b_1 (X_1) = 0,209$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, atau dengan kata lain jika variabel Motivasi semakin ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,209.
- 3) Koefisien $b_2 (X_2) = 0,278$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, atau dengan kata lain jika variabel Lingkungan Kerja semakin ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,278.

1) Uji Normalitas

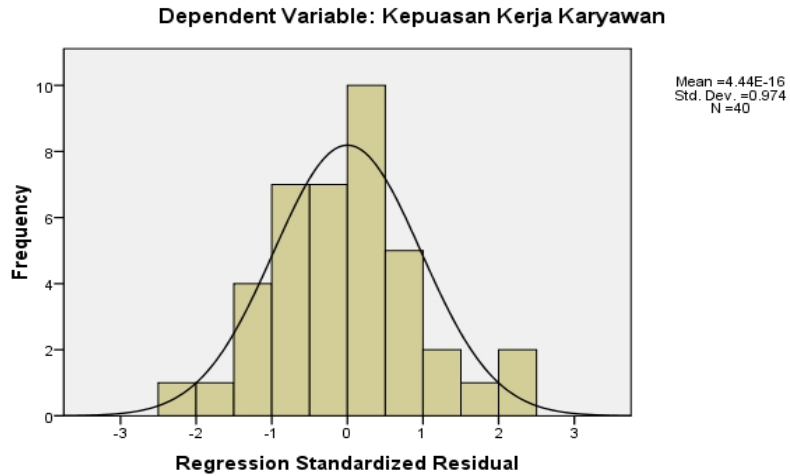
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Uji Plot Normalitas

Histogram



Gambar IV.2
Uji Histogram Normalitas

Dari gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30526531
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.691

a. Test distribution is Normal.

Gambar IV.3

Uji Kolmogorov Normalitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas adalah :

1. Jika nilai sig > 0.05 maka data penelitian terdistribusi normal.
2. Jika nilai sig < 0.05 maka data penelitian tidak terdistribusi normal.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.691 > 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolineritas

Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (*varianec inflasi faktor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.10

Hasil Uji Multikolineritas (Uji VIF)

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.991	1.009
Lingkungan Kerja	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 16.0

Jika dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,991 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,009 < 10$.

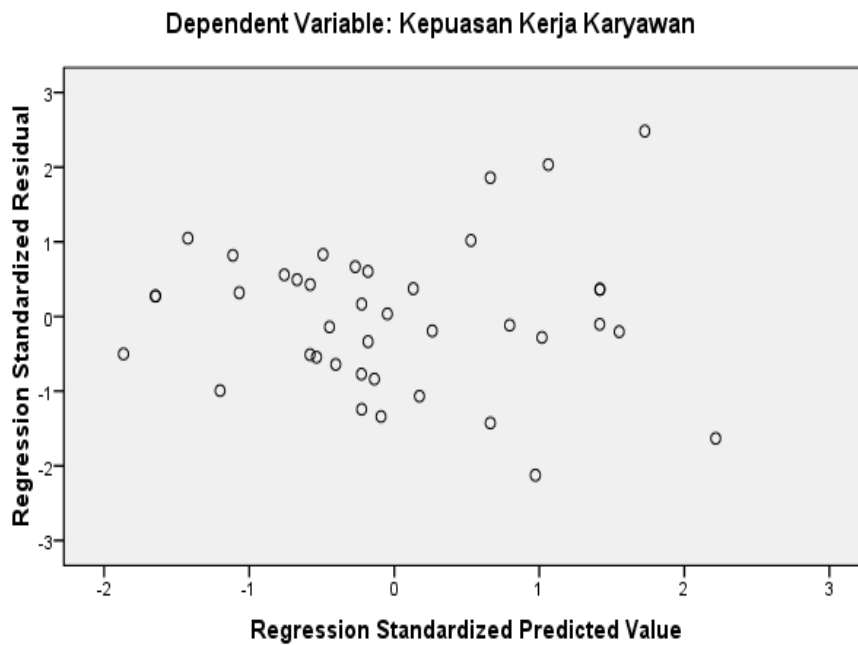
3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedesitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedestisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Scatterplot



Gambar IV.4
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar scatterplot diatas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedaastisitas pada model regeresi

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan atau tidaknya dengan variabel terikat (Y).

Dengan taraf signifikan 5% dan $dk = n-2$ diperoleh t_{tabel} 38 sebesar 2,024

Cara pengujian hipotesis t:

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak berpengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.966	5.918		2.529	.011
Motivasi	.209	.082	.335	2.545	.002
Lingkungan Kerja	.278	.078	.470	3.570	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

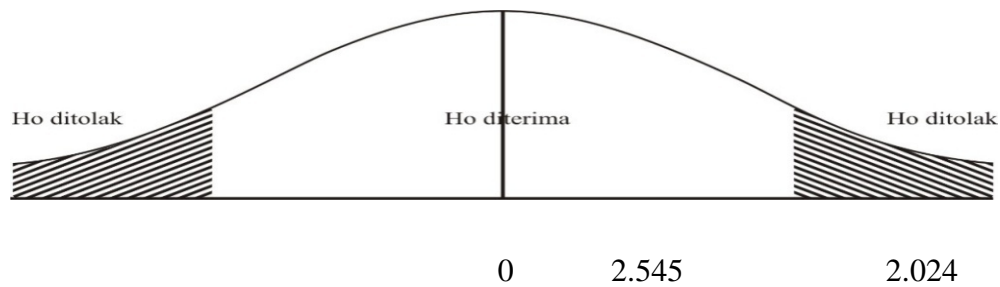
a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan atau pengaruh atau tidak terhadap kepuasan kerja

karyawan. Dari pengolahan SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2.545$$

$$t_{tabel} = 2.024$$



Gambar IV.5
Hasil Pengujian Hipotesis t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,545$ yang lebih besar dari pada $t_{tabel} 2,024$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 3.570$$

$$t_{tabel} = 2.024$$



Tabel IV.12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.058	2	48.029	10.581	.000 ^a
	Residual	167.942	37	4.539		
	Total	264.000	39			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 16.0

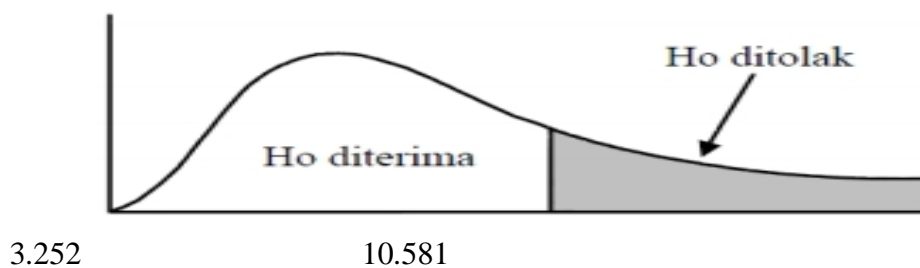
Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan Uji F. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0.05 dengan uji dua pihak dan $F_{tabel} = n-k-1$

Dengan demikian $F_{tabel} (df1) = k-1 = 3-1 = 2$

Dengan demikian $F_{tabel} (df2) = n-k = 40-3 = 37$ adalah 3.252

$$F_{hitung} = 10.581$$

$$F_{tabel} = 3.252$$



Gambar IV.7
Hasil Pengujian Hipotesis F

Berdasarkan hasil Uji F secara simultan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} 10.581 > F_{tabel} 3.252$ dengan probabilitas sig $0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti hipotesis H_0 ditolak dan

dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X1, X2 terhadap Y. Berikut ini adalah hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.329	2.13049

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 16.0

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.364 \times 100\% \\
 &= 36.4\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil Uji Determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terlihat nilai sekitar 36.4%. Sedangkan sisanya sebesar 63.6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, promosi jabatan, semangat kerja, dan lain-lain.

B. Pembahasan

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjutberikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,545$ yang lebih besar dari pada $t_{tabel} 2,024$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

Hasil distribusi variabel motivasi terlihat dengan total nilai tertinggi 38 dan 40 pada pernyataan nomor 11 dan 12 terlihat dari penjumlahan pada tabel hasil variabel motivasi yang memperlihatkan karyawan merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerja dan karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan hal ini berarti karyawan menikmati kegiatan yang di lakukan karena perusahaan memberikan posisi jabatan sesuai dengan pendidikan mereka serta karyawan terus mengerjakan tugas yang diberikan karena karyawan merasa tertantang akan tugas yang diberikan oleh atasan.Selanjutnya distribusi dengan

nilai terendah terlihat dari hasil penjumlahan tabel hasil variabel motivasi dengan nilai 28 dan 27 terlihat dengan pernyataan nomor 1 dan 2 karyawan senang karena pimpinan selalu menghargai kinerja dan karyawan senang mendapatkan status atau kedudukan yang jelas diperusahaan. Hal ini menunjukkan nilai dengan jumlah terendah dibandingkan jumlah yang lainnya, sebab hal ini menyatakan bahwa sebagian karyawan kurang merasa dihargai dalam kegiatannya hal ini memungkinkan membuat karyawan merasa tidak termotivasi dalam menjalankan kegiatannya

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang meliputi ketika bekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan karyawan merasa senang karena perusahaan membarikan jaminan sosial, karyawan merasa senang karena memperoleh penghargaan atas prestasi kerja, karyawan merasa senang karena pengabdianya selama bekerja diakui oleh atasan, dan karyawan merasa senang karena pimpinan selalu memberikan pujian bila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena karyawan menilai bahwa motivasi yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga karyawan menjalankan tugas dengan optimal. Tetapi ada juga sebagian karyawan yang kurang merasakan termotivasi dalam bekerja karena kurang mendapatkan perasaan dihargai dalam bekerja. Hal ini juga didapat dari penelitian terdahulu oleh Lumentut dan Dotulong (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif

dan signifikan atas motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Airmadidi. Selain itu penelitian terdahulu tentang motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian Kusumah (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian terdahulu tentang motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian Mus, dkk (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di peroleh dengan nilai $t_{hitung} = 3.570$ yang lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 2.024$ dengan nilai $sig\ 0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

Hasil distribusi pada hasil variabel lingkungan kerja terlihat jumlah angka tertinggi adalah 40 dan 28 pada pernyataan nomor 9 dan 10 bahwa karyawan merasa perusahaan telah menyiapkan petugas penjaga keamanan ditempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan peralatan yang canggih. Dari pernyataan diatas karyawan dapat bekerja secara tenang karena pada perusahaan telah menyiapkan petugas keamanan yang cukup banyak pada tempat-tempat tertentu selain itu karyawan juga dapat bekerja dengan baik karena fasilitas dalam

bekerja juga canggih dan memadai dan tidak memerlukan waktu yang lama dalam berkegiatan. Selanjutnya jumlah angka terendah adalah 30 dan 24 pada pernyataan nomor 1 dan 2 karyawan merasa penerangan lampu listrik sudah memadai dan cahaya matahari ditempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan. Tetapi nyatanya ada sebagian karyawan yang menyatakan bahwa penerangan lampu listrik di perusahaan belum memadai dan masuknya cahaya matahari juga belum memenuhi syarat kebutuhan bekerja.

Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang meliputi ketika bekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan karyawan merasa perusahaan telah menyiapkan petugas penjaga keamanan ditempat kerja sehingga dapat bekerja dengan nyaman, karyawan merasa pimpinan memberikan kebebasan berpartisipasi dalam menjalankan tugas, karyawan dapat menjalin kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama dan karyawan merasa dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.

Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dari karyawan yang ada. Hal ini juga didapat dari penelitian terdahulu oleh Susetyo, dkk (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang positif dan signifikan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Surabaya. Selain itu penelitian terdahulu oleh Astuti

(2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Haedar, dkk (2015) dalam jurnaalnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan data tabel Uji F diketahui nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) dan penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $40-2-1=37$ sehingga diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 3.252 jika dibandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $10.581 > 3.252$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

Hasil distribusi pada tabel variabel kepuasan kerja jumlah angka tertinggi 40 dan 37 pada pernyataan nomor 5 dan 6 bahwa karyawan merasa penghasilan dari pekerjaan saat ini telah mencukupi kehidupan sehari-hari dan karyawan

menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Dari uraian diatas terlihat bahwa karyawan merasa cukup puas atas penghasilan yang diberikan oleh perusahaan dengan kata lain perusahaan telah memberikan apa yang menjadi hak karyawan. Selanjutnya jumlah angka terendah 37 dan 36 pada pernyataan nomor 9 dan 10 karyawan merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan karyawan senang bekerja dengan rekan yang dapat memberikan solusi. Dari uraian diatas nyatanya masih kurangnya suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja hal ini memungkinkan karyawan kurang bersemangat dalam bekegiatan.

Hal ini juga didapat dari penelitian terdahulu oleh Wansyahdio (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pabrik T. Wika Dura Indonesia. Selain itu penelitian terdahulu oleh Wuwungan, dkk (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plazaa Manado. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Sudiarditha, dkk (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pelayanan Publik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

B. Saran

1. Pimpinan sudah cukup baik dalam memberikan motivasi pada karyawan, tetapi masih ada karyawan yang sedikit mengalami penurunan dalam kepuasan kerja terlihat dari pimpinan yang kurang menghargai kinerja karyawannya. Sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan rasa menghargai

terhadap karyawan agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam berkegiatan

2. Pimpinan harus lebih teliti dalam memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja karyawan. Sebagian karyawan menyatakan bahwa penerangan lampu listrik di ruangan kerja belum memadai. Jika pada penerangan sudah cukup memadai maka karyawan akan lebih mudah dalam melakukan kegiatan.
3. Pimpinan harus lebih meningkatkan lagi motivasi dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar karyawan lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ardana, K, Mujiati, Ni, W, & Sriathi Agung, A. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. (Cetakan Ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, K, Mujiati, Ni, W, & Utama, Wayan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke-2). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N, Bahagia, R, Lubis, Akrim, A, & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke-1). Medan: Perdana Publishing.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Cetakan Ke-1). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Astuti, Rini. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6 (1). 26-41.
- Haedar, Saharuddin, & Herlangga, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 2 (1). 10-22.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. (Cetakan Ke-7). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A, Irfan, & Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Cetakan Ke-2). Medan: UMSU Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke-2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Kusumah, M,S,A. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ampela Jaya Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6 (2). 149-162.
- Lumentut, M,D,S, & Dotulong, L. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi*, 3 (1). 74-85.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan Ke-14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mus, A, Koesmono, T, & Wulani, F. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 6 (1). 1-10.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. (Cetakan Ke-1). Jakarta: Prenada Media Group.
- Daulay, R, Pasaribu, Hazmanan, K, Putri, Linzzy, P, & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan Ke-16). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Cetakan Ke-3). Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke-18). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sudiarditha I Ketut R, & Waspodo,A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Lembaga Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen*, 20 (2). 278-292.
- Terry, George. (2010). *Daasar-Dasar Manajemen*. (Cetakan Ke-11). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, Imam, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Cetakan Ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wuwungan R,Y, Taroreh R,N, &Uhing, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Cinemaxx Lippo Plaza. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi*, 5 (2). 298-307.

Wansyahdio,Hasnur. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Eka Dura Indonesia. *Jurnal Administrasi*, 2 (2). 1-15.

Widyanto E,S, Amiartuti, K, & Hendro, T. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1). 83-93.