

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN  
DAN PERDAGANGAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Manajemen*



Oleh :

**AHMAD RIPAN SYAHPUTRA MANALU**  
**1205160561**

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

## ABSTRAK

**AHMAD RIPAN SYAHPUTRA MANALU, 1205160561, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Uji data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan dan motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang dapat dikategorikan kuat

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Pegawai.**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Pantun Manalu dan Ibunda Rinawati Sibuea yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017  
Penulis

**AHMAD RIPAN SYAHPUTRA MANALU**  
**1205160561**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori .....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Manfaat Kepuasan Kerja.....	10
c. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	12
2. Lingkungan Kerja .....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	15
c. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	23
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
3. Motivasi .....	26
a. Pengertian Motivasi .....	26
b. Faktor-Faktor Motivasi .....	27
c. Tujuan Motivasi .....	29
d. Indikator Motivasi.....	30
B. Kerangka Konseptual .....	31
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Definisi Variabel Penelitian .....	36

C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
2. Karakteristik Responden .....	48
3. Analisa Variabel Penelitian .....	49
4. Analisis Data.....	54
B. Pembahasan.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran.....	64

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	37
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 3.4 Waktu Penelitian .....	38
Tabel 3.5 Skala Likert .....	40
Tabel 4.1 Skala Likert .....	45
Tabel 4.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi.....	46
Tabel 4.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	47
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4.6 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	48
Tabel 4.7 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.8 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.9 Deskripsi Tanggapan Lingkungan Kerja .....	50
Tabel 4.10 Deskripsi Tanggapan Motivasi .....	51
Tabel 4.11 Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.14 Uji t .....	59
Tabel 4.15 Uji F .....	60
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	61

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1	Grafik Histrogram .....	55
Gambar 4.2	P-Plot.....	56
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas .....	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber Daya Manusia.

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber daya Manusia didalamnya. Hal ini unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dalam hal ini, pegawai menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan kecintaannya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai

kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan, dan sebagainya (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2008).

Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki sense of belonging kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerja tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas.

Ketidakpuasan bekerja dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku atau tindakan seperti upaya penyalahgunaan wewenang, mencuri di dalam perusahaan, kurangnya dalam bersosialisasi, dan keterlambatan. Beberapa penelitian memperdebatkan tentang perilaku tersebut, menyatakan bahwa sebuah indikator dari gejala yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya, oleh karena terdapat tindakan seperti itu. Tidak selalu mudah untuk mengetahui bagaimana pegawai akan bertindak atau bereaksi.

Menurut Robbins (2008) menjelaskan ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi, yaitu : Pekerjaan yang secara mental

menantang, Imbalan yang wajar, Rekan kerja yang suportif, Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2009 hal.19) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dimana suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka pegawai tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas.

Lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja pegawai, hal tersebut dikemukakan oleh Hani Handoko (2008 hal.194), “iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai”

Selain faktor lingkungan, motivasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai, dimana motivasi kerja diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang pegawai.

Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut pegawai merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang pegawai akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Siagian (2009 hal.102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri pegawai merupakan suatu modal besar bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Dalam usahanya mewujudkan Motivasi, Perusahaan dapat memilih cara memotivasi pegawai dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Dimana menurut Handoko (2008 hal.252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut : “Motivasi yang ada

pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.”

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang dilihat dari kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah masih kurangnya kerapian administrasi diruangan kerja, hal ini terbukti dengan kurang teratur nya dalam penempatan dokumen-dokumen, dan peralatan kantor lainnya, serta masih adanya pegawai yang kurang patuh dalam pemakaian seragam kantor, selain itu masih kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan pegawai merasakan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan beberapa pegawai merasa puas atas suasana kerja didalam perusahaan dan juga kebijakan yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan keinginan pegawai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Peneliti Mochammad Al Musadieq (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan pegawai, selain itu menurut Hera Dzaki Astut (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap variabel kepuasan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Masih kurangnya kerapian administrasi diruang beberapa pegawai, hal ini terbukti dengan kurang teratur nya dalam penempatan dokumen-dokumen, dan peralatan kantor lainnya.
2. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan pegawai merasakan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Pegawai merasa kurang puas atas suasana kerja didalam perusahaan dan juga kebijakan yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan keinginan pegawai.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas lingkungan kerja dan motivasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.

### **2. Rumusan Masalah**

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

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan ?

- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

### **2. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis,

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

- b. Secara Praktis,

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

c. Secara Akademis,

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



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila pegawai di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. menurut Robbins dan Judge (2008 hal. 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Triton PB (2008) Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya”. Sedangkan Menurut Keith David dan John Newstorm (2008 hal. 105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan pegawai. Menurut Handoko (2008 hal.193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

### **b. Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2008 hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

#### 1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

#### 2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

#### 1) Faktor Pegawai

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

#### 2) Faktor Pekerjaan

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

Menurut Panggabean (2007 hal.130) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang pegawai yaitu :

- 1) Monetary/non-monetary, yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja pegawai dari segi monetary misalnya gaji dan upah dan non-monetary misalnya promosi dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan (job characteristics), yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
- 3) Karakteristik kerja, merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- 4) Karakteristik individu yang dianutnya, yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Triton (2008, hal.165) Indikator-indikator kepuasan kerja meliputi :

1) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2) Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4) Kepenyelaaan (*supervisi*)

Kepenyelaaan merupakan kepuasan pegawai terhadap perlakuan pimpinan.

5) Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2008) Indikator-indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik,

kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh

situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti (2009 hal.19) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dimana suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Robbins (2008 hal. 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai.

## **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2008 hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

### 1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

#### 1) Fasilitas alat kerja

Seseorang pegawai atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

#### 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

#### 3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

## 2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Menurut Alex. S. Nitisemito (2008 hal. 183 ), faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja adalah sbb :

### 1) Lingkungan kerja fisik meliputi :

#### a) Peraturan penerangan tempat kerja

Lingkungan kerja dengan pengaturan penerangan yang baik, pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, nyaman dan kerasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sumber penerangan ada dua, yaitu : alamiah dan buatan. Penerangan alamiah berupa sinar matahari. Untuk memperoleh sinar matahari tsb yang cukup, perlu perencanaan tempat kerja yang baik antara lain : letak jendela, ventilasi, pintu, warna kaca viber glass atau genting kaca dsb. Sumber penerangan buatan berasal dari listrik yang mudah dinyalakan sesuai kebutuhan. Pengaturan penerangan yang baik disesuaikan dengan keperluan karena sinar yang terang dengan lampu yang banyak belum menjamin efektifitas kerja pegawai. Akan tetapi justru sebaliknya, lingkungan kerja menjadi panas, silau dan situasi menjadi susah. Hal



ini menyebabkan kerja pegawai tidak tenang. Jadi penerangan yang baik adalah penerangan dengan cahaya yang cukup dan warna yang sesuai dengan kebutuhan, tidak menyilaukan, tidak ada kontras yang tajam serta distribusi cahaya yang merata.

b) Pengontrolan terhadap udara dan ruangan

Sirkulasi udara sangat diperlukan agar menyegarkan suasana dan menimbulkan rasa nyaman. Sebaliknya, jika sirkulasi udara kurang, ruangan menjadi pengap, sehingga menyebabkan kelelahan, rasa kurang nyaman atau gelisah para pegawai.

c) Pengontrolan kebersihan tempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama, bukan hanya petugas kebersihan saja. Untuk ini, semua pihak ikut berpartisipasi menjaga kebersihan, misalnya membuang sampah pada tempatnya dan sebagainya.

d) Pengontrolan keamanan tempat kerja

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap lingkungan kerja terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi para pegawai. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap pegawai adalah sangat penting. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan peraturan tentang keselamatan kerja mendatangkan atau menciptakan perasaan aman dan rasa tenang dalam melaksanakan tugas kantor, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Lingkungan kerja non fisik, meliputi :

a) Hubungan antara pegawai dengan pimpinan

Seorang pimpinan atau manajer yang baik akan berusaha mendapatkan hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut, maka seorang manajer akan diharapkan pada berbagai masalah, khususnya masalah ketenagakerjaan.

b) Hubungan antara pegawai dengan pegawai

Sikap pegawai dalam melaksanakan tugas - tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik sangat penting dan perlu sekali mendapatkan perhatian karena besar pengaruhnya pada sikap pegawai pada saat melaksanakan tugas - tugasnya dalam perusahaan atau organisasi.

### **c. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/neon. Bangunan

ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari. Teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu :

#### 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atas suhu badan yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar.

#### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, 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 kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

#### 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 bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan suatu penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### 7) Tata Warna di Tempat Kerja

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

#### 8) 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.

### 9) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan juga dapat merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

### 10) Keamanan di Tempat Kerja

Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, dan selalu merasa dibayangkan oleh rasa takut tidak aman.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2008 hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

#### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Menurut Prawirosentono (2009 hal. 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

#### **e. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nuraini (2013 hal.103) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah

##### 1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

##### 2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding



ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

### 3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

### 4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal. 159) yaitu sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2009 hal. 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai (2008 hal.457), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut : "Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan

perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

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

#### **b. Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013 hal. 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

##### 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### 2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

##### 3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan

bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

#### 5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

#### **c. Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012 hal.146) :  
mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Pegawai
- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Sunyoto (2013 hal. 17-18) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

**d. Indikator Motivasi**

Adapun indikator mengenai motivasi kerja menurut Rivai (2008 hal.456), adalah sebagai berikut :

- 1) Rasa aman dalam bekerja.

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.

- 2) Mendapatkan gaji yang adil.

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga pegawai bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

- 4) Penghargaan atas prestasi kerja.

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh pegawai kepada perusahaan, sehingga membuat pegawai merasa dihargai.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2008) menyatakan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Aktualisasi diri

Adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.

2) Penghargaan

Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.

3) Kebutuhan sosial

Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

4) Kebutuhan rasa aman

Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.

5) Kebutuhan fisik

Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Sebelum perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya, maka yang harus ditentukan lebih terdahulu adalah misi dan tujuan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan cakap serta mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka pegawai tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas.

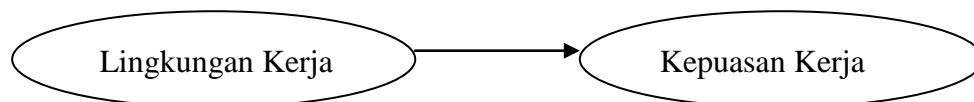
Menurut Nitisemito (2008 hal.183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, bukan berasal dari internal pegawai. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan ditempat kerja, mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja

Lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja pegawai, hal tersebut dikemukakan oleh Hani Handoko (2008 hal.194), “iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai”

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Mukti Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 : Semakin Baik Lingkungan Kerja Dalam Organisasi Maka Semakin Tinggi  
Kepuasan Kerja Yang Dicapai.





**Gambar 2.1**

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

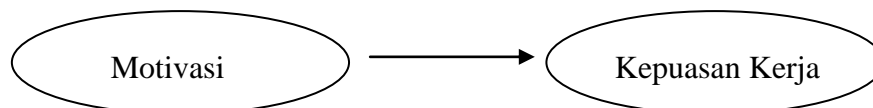
Motivasi yang tinggi yang ada pada diri pegawai merupakan suatu modal besar bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Dalam usahanya mewujudkan motivasi, Perusahaan dapat memilih cara memotivasi pegawai dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Dimana menurut Handoko (2008 hal.252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut : “Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.”

Menurut Veithzal Rivai (2008 hal.456) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut : “Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.”

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Hera Dzaki Astuti (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Semakin Tinggi Motivasi Dalam Suatu Organisasi Maka Semakin Tinggi Kepuasan Kerja Yang Dicapai.



**Gambar 2.2**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap dengan Kepuasan Kerja**

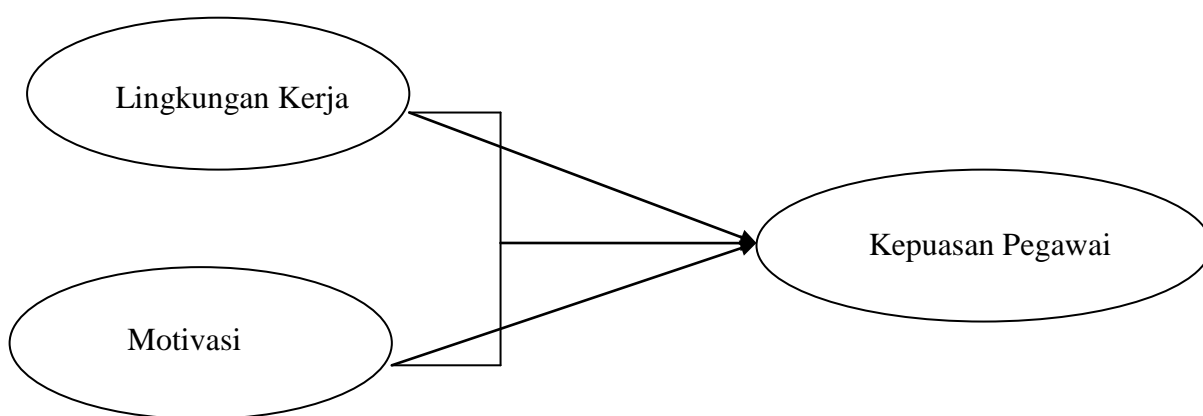
Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara optimal dan juga dapat memberikan motivasi kepada pegawai sehingga dapat tercapainya kepuasan dalam bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi kepuasan pegawai terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kepuasan mampu

mempengaruhi pegawai dalam berperilaku. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, pegawai bisa bekerja dengan rajin dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa dapat terwujud

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar II.3 berikut ini:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Adapun hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2013, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

#### **B. Definisi Variabel Penelitian**

##### **a. Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Adapun indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

<b>Indikator-Indikator</b>
Suasana kerja
Hubungan dengan rekan kerja
Tersedianya fasilitas kerja

Sumber : Nitisemito (2008 hal. 159)

### b. Variabel Bebas Motivasi (X)

Motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Indikator yang mengukur motivasi adalah:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Motivasi**

<b>Indikator-Indikator</b>
Rasa aman dalam bekerja.
Mendapatkan gaji yang adil.
Lingkungan kerja yang menyenangkan.
Penghargaan atas prestasi kerja

Sumber : Rivai (2008 hal.456)

### c. Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

<b>Indikator-Indikator</b>
Pekerjaan itu Sendiri
Pembayaran
Promosi
Kepenyeliaan (supervisi)
Rekan Kerja

Sumber : Triton (2008, hal.165)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan, yang beralamat di jalan Putri Hijau No.6 Kesawan Medan Barat

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Jun 2017				Jul 2017				Agus 2017				Sept 2017				Okt 2017				Nov 2017			
		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	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

### D. Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang berjumlah 334 pegawai tetap.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi

pegawai sebanyak 334 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin menurut Husein Umar (2008, Hal. 78) sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

n	=	Jumlah Sampel
N	=	Jumlah Total Populasi
e	=	Batas Toleransi Kesalahan ( <i>error tolerance</i> ) e = 10% (0,1)

**Maka:**

$$n = \frac{334}{1 + 334 (0,1)^2} = 76,9 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 77 pegawai

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

### 1. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Dinas Perindustrian Dan Perdagangan dan data-data lain yang mendukung.

## 2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai objek penelitian yaitu Dinas Perindustrian Dan Perdagangan dengan menggunakan skala likert (*likert scake*). Menurut Sugiono (2013 hal.132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk ( $\surd$ ) checklist. Tabel III-2 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

## 3. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010 hal.168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:



1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

#### **4. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2010 hal.178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2009).

#### **F. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap sebagai berikut:

##### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode

penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja Pegawai
$X_1$	= Lingkungan Kerja
$X_2$	= Motivasi
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

#### a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan

bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### 3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### 4. Uji Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

$R^2$  = Nilai Koefisien Berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket, dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah lingkungan kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah motivasi yang terdiri dari 10 pertanyaan, dan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) yang terdiri dari 10 pertanyaan, yang mana penelitian ini menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

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

Sumber : Sugiyono (2011)

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

##### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Teknik statistik untuk pengujian validitas adalah:

- 1) Tolak  $H_0$  jika probabilitas yang di hitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed  $\leq \alpha_{0,05}$ )

- 2) Terima  $H_0$  jika probabilitas yang di hitung  $\geq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed  $\geq \alpha_{0,05}$ )

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

No. Butir	Sig.2-tailed $\geq \alpha_{0,05}$	Probabilitas	Keterangan
1.	0,000	0,000<0,05	Valid
2.	0,001	0,001<0,05	Valid
3.	0,000	0,000<0,05	Valid
4.	0,000	0,000<0,05	Valid
5.	0,000	0,000<0,05	Valid
6.	0,000	0,000<0,05	Valid
7.	0,000	0,000<0,05	Valid
8.	0,000	0,000<0,05	Valid
9.	0,000	0,001<0,05	Valid
10.	0,000	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan lingkungan kerja di atas menunjukkan seluruh item lingkungan kerja hasil probabilitas  $< 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  di tolak  $H_a$  di terima.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi ( $X_2$ )**

No. Butir	Sig.2-tailed $\geq \alpha_{0,05}$	Probabilitas	Keterangan
1.	0,000	0,000<0,05	Valid
2.	0,000	0,000<0,05	Valid
3.	0,000	0,000<0,05	Valid
4.	0,000	0,000<0,05	Valid
5.	0,000	0,000<0,05	Valid
6.	0,000	0,000<0,05	Valid
7.	0,000	0,000<0,05	Valid
8.	0,000	0,000<0,05	Valid
9.	0,000	0,000<0,05	Valid
10.	0,000	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan motivasi di atas menunjukkan seluruh item motivasi hasil probabilitas  $< 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  di tolak  $H_a$  di terima.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)**

No. Butir	Sig.2-tailed $\geq \alpha_{0,05}$	Probabilitas	Keterangan
1.	0,001	0,001<0,05	Valid
2.	0,000	0,000<0,05	Valid
3.	0,000	0,000<0,05	Valid
4.	0,000	0,000<0,05	Valid
5.	0,000	0,000<0,05	Valid
6	0,000	0,000<0,05	Valid
7	0,000	0,000<0,05	Valid
8	0,000	0,000<0,05	Valid
9	0,000	0,000<0,05	Valid
10	0,000	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan kepuasan kerja di atas menunjukkan seluruh item kepuasan kerja hasil probabilitas  $> 0,50$  hal ini berarti  $H_0$  di tolak  $H_a$  di terima.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat di percaya. Maka digunakan teknik korelasi produk moment. Dikatakan reliable bila hasil Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dengan rumus alpha.

Kriteria penarikan kesimpulan untuk menemukan reliable tidaknya instrument adalah jika nilai koefisien reliabilitas (spearman brown/ri)  $> 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya.

**Tabel 4.5**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja	0,699	Reliabel
Motivasi	0,647	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,661	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai reliabilitas  $> 0,60$  hal ini berarti instrument seluruh variabel instrument baik dan percaya.

## 2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan sebanyak 77 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan untuk tahun 2017.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	47 orang	61%
2	Wanita	30 orang	39%
	Jumlah	77 orang	100%

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 47 orang pria (61%) dan wanita sebanyak 30 orang (39%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai pria dibandingkan wanita.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	10 orang	13 %
2	26 – 35 tahun	35 orang	45,5 %
3	36 – 45 tahun	27 orang	35 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	6,5 %
	Jumlah	77 orang	100 %

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 35 orang (45,5%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 46 tahun sebanyak 5 orang (6,5%).



**Tabel 4.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	10 orang	13 %
2	Akademi	15 orang	19,5 %
3	Strata - 1	50 orang	64,9 %
4	Strata - 2	2 orang	2,6 %
	Jumlah	47 orang	100%

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 50 orang (64,9%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 2 orang (2,6%).

### 3. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	58,4	24	31,2	8	10,4	0	0	0	0	77	100
2	47	61	28	36,4	2	2,6	0	0	0	0	77	100
3	41	53,2	29	37,7	7	9,1	0	0	0	0	77	100
4	48	62,3	24	31,2	5	6,5	0	0	0	0	77	100
5	48	62,3	25	32,5	4	5,2	0	0	0	0	77	100
6	45	58,4	30	39	2	2,6	0	0	0	0	77	100
7	44	57,1	29	37,7	4	5,2	0	0	0	0	77	100
8	46	59,7	26	33,8	5	6,5	0	0	0	0	77	100
9	50	64,9	19	24,7	8	10,4	0	0	0	0	77	100
10	40	51,9	31	40,3	6	7,8	0	0	0	0	77	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%.
2. Dari jawaban kedua mengenai suasana ditempat kerja a, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pengharum ruangan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
4. Dari jawaban keempat mengenai komunikasi yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,3%.
5. Dari jawaban kelima mengenai teman saya bersedia mendengarkan keluhan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,3%.
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu bekerja sama dengan rekan kerja responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,1%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,9%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai fasilitas-fasilitas perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai perusahaan memberikan kendaraan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42,6%.

Kesimpulan secara umum bahwa suasana kerja yang ada diperusahaan sudah nyaman, hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.10**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	61	24	31,2	6	7,8	0	0	0	0	77	100
2	45	58,4	24	31,2	8	10,4	0	0	0	0	77	100
3	39	50,6	31	40,3	7	9,1	0	0	0	0	77	100
4	49	63,6	21	27,3	7	9,1	0	0	0	0	77	100
5	45	58,4	29	37,7	3	3,9	0	0	0	0	77	100
6	45	58,4	29	37,7	3	3,9	0	0	0	0	77	100
7	44	57,1	26	33,8	7	9,1	0	0	0	0	77	100
8	46	59,7	25	32,5	6	7,8	0	0	0	0	77	100
9	40	51,9	30	38,9	7	9,1	0	0	0	0	77	100
10	44	57,1	27	35,1	6	7,8	0	0	0	0	77	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pemberian mengenai kenyamanan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%.
2. Dari jawaban kedua mengenai tidak merasa khawatir akan hal berbahaya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai puas dengan gaji yang diterima, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%.
4. Dari jawaban keempat mengenai jaminan karir, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%.
5. Dari jawaban kelima mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%.

6. Dari jawaban keenam mengenai lingkungan kerja fisik di perusahaan mendukung dalam bekerja responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bersedia untuk bekerja sama, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,1%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai promosi kerja responden menjawab sangat setuju dengan presentase 59,7%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,1%.

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah tinggi, artinya pimpinan memberikan motivasi yang cukup baik guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.11**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	62,3	21	27,3	8	10,4	0	0	0	0	77	100
2	46	59,7	24	31,2	7	9,1	0	0	0	0	77	100
3	40	51,9	27	35,1	10	13	0	0	0	0	77	100
4	48	62,3	26	33,8	3	3,9	0	0	0	0	77	100
5	45	58,4	29	37,7	3	3,9	0	0	0	0	77	100
6	49	63,6	25	32,5	3	3,9	0	0	0	0	77	100
7	49	63,6	23	29,9	5	6,5	0	0	0	0	77	100
8	41	53,2	33	42,9	3	3,9	0	0	0	0	77	100
9	41	53,2	30	38,9	6	7,8	0	0	0	0	77	100
10	47	61	23	29,9	7	9,1	0	0	0	0	77	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pekerjaan menarik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42,3%.
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,7%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian upah bagi pekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%..
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji dapat memberikan dorongan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,3%.
5. Dari jawaban kelima mengenai promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%..
6. Dari jawaban keenam mengenai keadilan dalam pemberian kebijakan promosi responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan selalu bersedia membantu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 53,2%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai hubungan dengan rekan sekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%.

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja pada umumnya cukup baik, artinya karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan efektif. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju

#### 4. Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.863	2.418		1.184	.240
	x1	.558	.099	.458	5.625	.000
	x2	.492	.081	.494	6.065	.000

a. Dependent Variable: y

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk lingkungan kerja dan motivasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.863 + 0.558X_1 + 0.492X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Jika  $X_1 = 0$ ,  $X_2 = 0$ ,  $Y = 2.863 = a$

Artinya jika lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatnya motivasi dilakukan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 2.863.

- b. Jika  $X_1$  = meningkat maka Y berubah sebesar  $b_1 = 0.558$

Artinya jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai sebesar 0.558 atau dalam presentase meningkat 100% bahwa lingkungan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 55,8%.

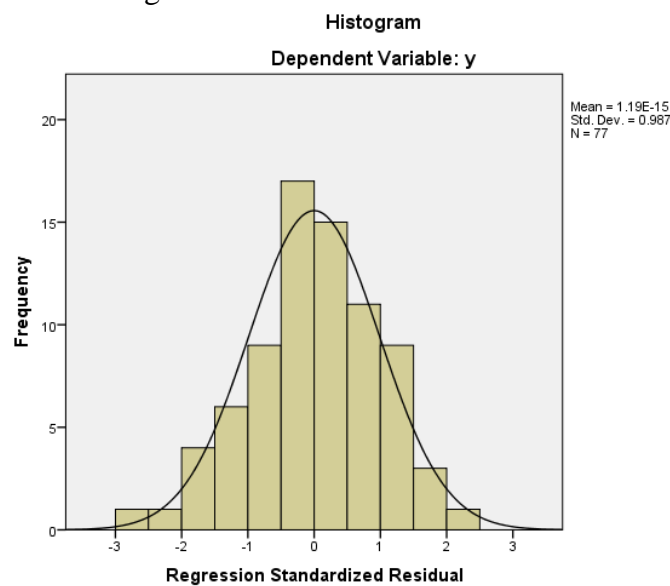
- c. Jika  $X_2$  = meningkat maka Y berubah sebesar  $b_1 = 0.492$

Artinya jika motivasi yang diberikan sesuai sebesar 0.492 atau dalam presentase meningkat 100% bahwa motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 49,2%.

## b. Uji Asumsi Klasik

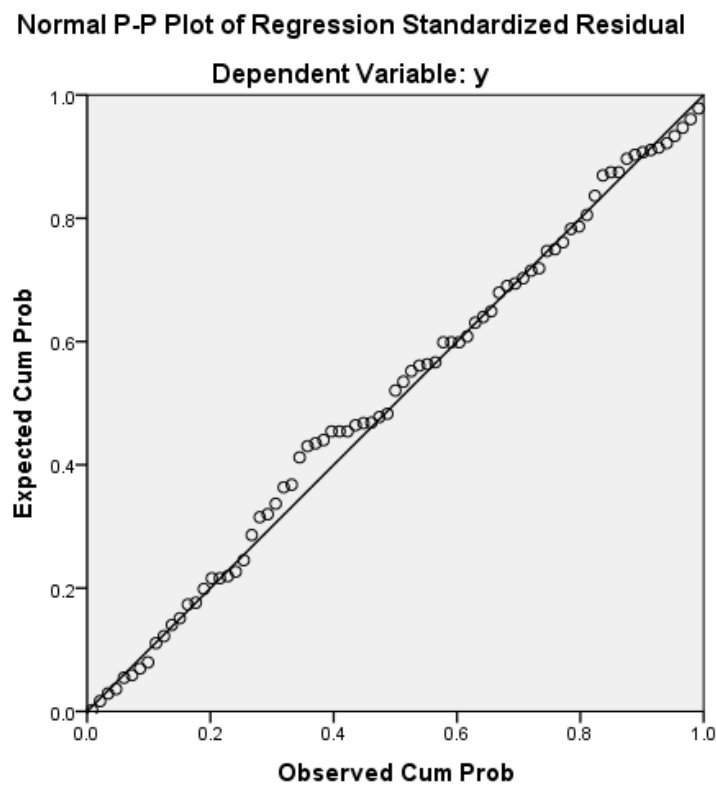
### 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 4.1 Grafik Histogram**

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.



## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
x1	.842	.547	.288	.395	2.532
x2	.850	.576	.310	.395	2.532

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.13 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

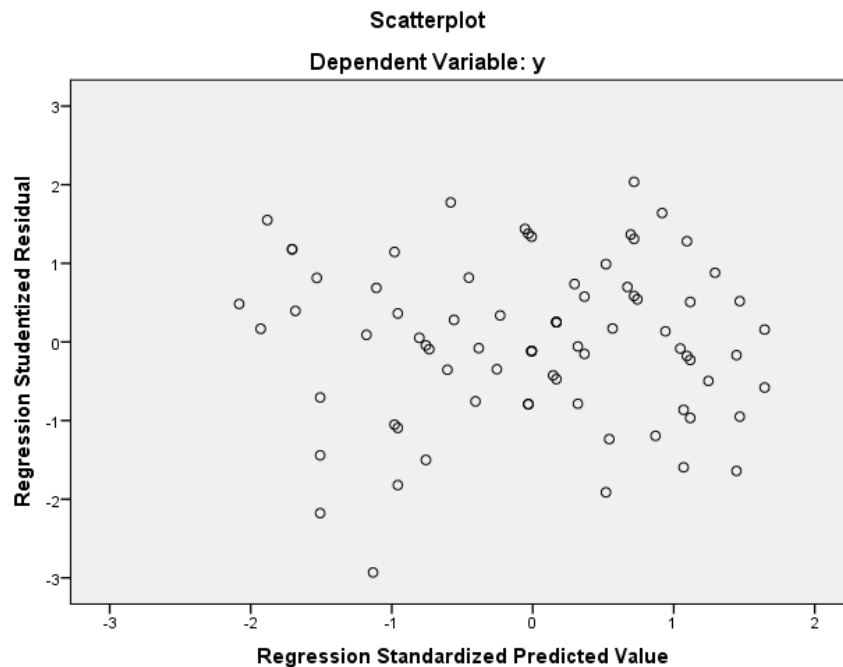
1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0.395 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.532 lebih kecil dari 10.
2. Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0.395 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.532 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel lingkungan kerja dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak

terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### c. Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji korelasi parsial (uji t) pada dasarnya bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kepuasan kerja). Dengan program SPSS pengujian dilakukan menggunakan *significane* leverl tarafnya 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) Nilai untuk  $n = 77$  adalah 1,66.

**Tabel 4.14**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.863	2.418		1.184	.240
x1	.558	.099	.458	5.625	.000
x2	.492	.081	.494	6.065	.000

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 4.14 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

- a) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.625 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} (5.625) > t_{tabel} (1,66)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.
- b) Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6.065 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} (6.065) > t_{tabel} (1,66)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

## 2) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja

pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Berikut hasil dari uji  $F_{tabel}$   $dk = 77 - 2 - 1 = 74$ ,  $\alpha = 5\%$   $F_{tabel} = 3,12$ .

**Tabel 4.15**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.072	2	298.036	153.817	.000 <sup>b</sup>
	Residual	143.383	74	1.938		
	Total	739.455	76			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada tabel 4.15 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 153.817 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,12, maka diperoleh  $F_{hitung}$  (153.817) >  $F_{tabel}$  (3,12) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.

### 3) Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya kontribusi kedua variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.801	1.39198	2.072

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,806 dan hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 80,6%, sedangkan sisanya 19,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (5.625) >  $t_{tabel}$  (1,66) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.

Lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja pegawai, hal tersebut dikemukakan oleh Hani Handoko (2008 hal.194), “iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai”

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Mukti Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar suasana kerja dapat dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, dengan kinerja karyawan merasa puas maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan kantor dapat tercapai.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (6.065) >  $t_{tabel}$  (1,66) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.

Dimana menurut Handoko (2008 hal.252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut : “Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.”

Menurut Veithzal Rivai (2008 hal.456) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut : “Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.”

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut peneliti Hera Dzaki Astuti (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pada umumnya pimpinan yang mampu memberikan arahan guna untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai bertujuan untuk dapat memuaskan keinginan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Dikarenakan  $F_{hitung}$  (153.817) >  $F_{tabel}$  (3,12) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R-Square* adalah sebesar 0,806 dan hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 80,6%, sedangkan sisanya 19,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Peneliti Mochammad Al Musadieg (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan pegawai, selain itu menurut Hera Dzaki Astut (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap variabel kepuasan pegawai..

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Responden pada penelitian ini berjumlah 77 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. yang artinya bahwa bila lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang artinya bahwa bila motivasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan dan motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang dapat dikategorikan kuat.

#### **B. Saran**

1. Diharapkan kepada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan untuk memberikan perhatian supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja baik di lingkungan fisik maupun di lingkungan non fisik. Sedangkan lingkungan non fisik dapat



dengan mengadakan liburan bersama atau outbound untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan pimpinan maupun antar pegawai.

2. Diharapkan kepada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan untuk selalu memberikan motivasi kerja, memperhatikan absensi karyawan, dan memberi pengarahan terhadap pegawai karena masih banyaknya pegawai yang mangkir akibat kurangnya minat bekerja. Dan diharapkan juga Dinas tetap mengutamakan kesejahteraan pegawai agar pegawai selalu meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan keuntungan.
3. Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kepuasan kerja pegawai pada PT. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan bisa lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. (2008). *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hera Dzaki Astuti. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)* e-Proceeding of Management, Vol.2, No.2 Agustus 2015
- Husein Umar. (2008). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mochammad Al Musadieq (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014|
- Mukti Wibowo. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Panggabean, Mutiara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. (2009). *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2008). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Oryza.