

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP MOTIVASI KERJA CV ARTHA
MANDIRI GROUP KABUPATEN MERANGIN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (SI) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH:

**NAMA : WINDI INDRA MALDINI
NIM : 1800861201334
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

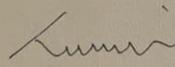
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Windi Indra Maldini
NIM : 1800861201334
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini.

Dosen Pembimbing I



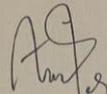
Hj. Reni Devita, SE,M,M

Jambi, Januari 2023
Dosen Pembimbing II



Andri Yandi, SE. MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



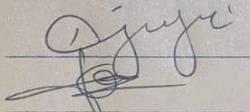
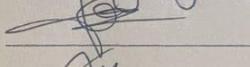
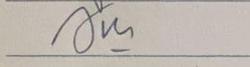
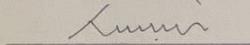
Anisah, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

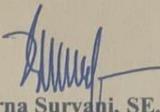
Hari : Selasa
Tanggal : 02 Februari 2023
Jam : 13.00 – 15.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 2 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

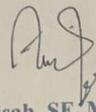
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Syaiyid Syekh, M. Si	Ketua	
Andri Yandi, SE, MM	Sekretaris	
Ubaidillah, S.E., M.M.	Penguji Utama	
Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak,CA

Ketua Program Studi
Manajemen


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Windi Indra Maldini
No. Mahasiswa : 1800861201334
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Dosen Pembimbing : Hj. Reni Devita, SE, M.M / Andri Yandi, SE,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, Januari 2023
Yang membuat pernyataan



Windi Indra Maldini
NIM : 1800861201334

iv

LEMBAR PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan biarkan kesulitanmu menguasaimu, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan aka nada kemudahan”

(QS.AL-Insyirah:5)

“Takdir manusia memang sudah di tentukan sejak mereka lahir, tetapi dengan kerja keras kita dapat mengubah takdir”

“Jika kau menungguku untuk menyerah maka kau akan menungguku untuk selamanya”

Rasa syukur yang selalu kita ucapkan atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan, serta salam tak lupa kita ucapkan untuk junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa`atnya di yaumul akhir kelak Aamiin ya Robbal Alamin

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang kusayangi :

Ayah dan Ibu Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya sederhana ini kepada Ibu (Ermi Husnawati) dan Ayah (Wirman Wijaya) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tidak terhingga yang tidak bisa kubalas hanya dengan selembar kertas yang kutuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi Langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah Bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, Terima kasih Ibu... Terima kasih Ayah... Saudara-saudaraku Tercinta.

Adik-adik dan Orang Terdekat

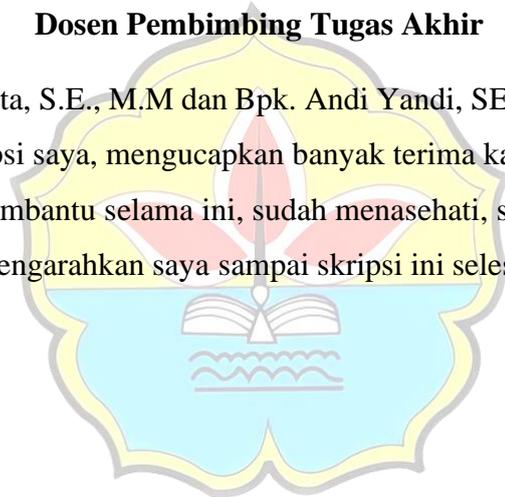
Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya sederhana ini untuk adik-adikku (M. Daffa Wardhana Putra, M. Fahrel Aditya, Rahayu Mozza kiya). Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Teman-teman Seperjuangn

Untuk teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral yang selalu menemani kemanapun untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu. Hj. Reni Devita, S.E., M.M dan Bpk. Andi Yandi, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi saya, mengucapkan banyak terima kasih karena ibu dan bapak sudah membantu selama ini, sudah menasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.



ABSTRAK

(WINDI INDRA MALDINI / 1800861201334 / PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA CV ARTHA MANDIRI GROUP KABUPATEN MERANGIN. PEMBIMBING PERTAMA Hj. RENI DEVITA, SE., M.M.; PEMBIMBING KEDUA ANDRI YANDI, SE, MM).

CV Artha Mandiri Group adalah sebuah perusahaan (persero) yang bergerak di bidang *equiquest rental* dan *contractor*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis menggunakan kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan skripsi terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin yang berjumlah 98 karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda di peroleh persamaan $y = 1,773 + 0,032 X_1 + 0,149 X_2$. Sedangkan dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil bahwasanya kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara simultan, sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin memiliki kepuasan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang baik, motivasi yang baik. Selain itu kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin. Untuk itu diharapkan kedepannya dapat lebih berfokus untuk meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar motivasi kerja karyawan lebih tinggi dari sebelumnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

(WINDI INDRA MALDINI / 1800861201334 / THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION CV ARTHA MANDIRI GROUP MERANGIN DISTRICT. FIRST GUIDING Hj. RENI DEVITA, SE., M.M.; SECOND GUIDING ANDRI YANDI, SE, MM).

CV Artha Mandiri Group is a company (persero) engaged in equipment rental and contractor. This study aims to describe job satisfaction, work environment, and work motivation of CV Artha Mandiri Group Merangin Regency, to determine and analyze the effect of job satisfaction and work environment simultaneously and partially.

To answer the research objectives, the author uses theoretical studies related to research variables, namely job satisfaction, work environment, and work motivation. In addition, the author also looks for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. This research uses quantitative methods. With the population in this study were employees of CV Artha Mandiri Group, Merangin Regency, totaling 98 employees.

The results of multiple linear regression analysis obtained the equation persamaan $y = 1,773 + 0,032 X_1 + 0,149 X_2$. Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, the results show that job satisfaction and work environment have a significant effect on work motivation simultaneously, while partially the work environment has no significant effect on work motivation.

Based on the results of data analysis and discussion in this study, it can be concluded that CV Artha Mandiri Group Merangin Regency has high job satisfaction, poor work environment, good motivation. In addition, job satisfaction simultaneously and partially has a positive and significant effect on work motivation, work environment partially has no positive and significant effect on work motivation at CV Artha Mandiri Group, Merangin Regency. For this reason, it is hoped that in the future it can focus more on improving a more conducive work environment so that employee motivation is higher than before.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas rido-Nya lah hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW pembawa risalah pencerahan bagi manusia. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universita Batanghari. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini banyak melibatkan pihak yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada kedua orang tua saya Ayahanda Wirman Wijaya dan ibunda Ermi Husnawati yang telah memberikan dukungan moral serta material. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M. AK, AK. CA., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. Jonner Simarmata, M M selaku Pembimbing Akademik (PA)
4. Ibu Anisah S. E, MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Hj. Reni Devita, SE, M.M, selaku dosen pembimbing I Skripsi, dan bapak Andri Yandi, SE, MM, selaku dosen pembimbing II Skripsi, dengan penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi pada program studi ekonomi manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah membrikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan penegtahuan yang lebih baik.

7. Seluruh pimpinan dan keluarga besar CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin yang telah banyak membantu untuk mempermudah segala keperluan skripsi ini.
8. Serta pemilik nomor induk 1502044308000001 yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terutama dalam hal memberi saran, mengajar dalam pembuatan skripsi pada bagian yang tidak saya ketahui, serta memberi dorongan dan motivasi.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan nama nya satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan dan amal semua pihak yang membantu. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu.



Jambi, Maret 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Windi Indra Maldini'.

Windi Indra Maldini
NIM :1800861201334

Daftar Isi

Halaman Judul.....	I
Tanda Persetujuan Ujian SKripsi	Ii
Lembar Pengesahan.....	Iii
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi.....	Iv
Abstrak.....	V
Kata Pengantar.....	Iv
Daftar Isi.....	Vii
Daftar Table.....	Xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	Xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	24
2.1.5 Motivasi Kerja.....	30
2.1.6 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.1.7 Kerangka Pemikiran.....	37
2.1.8 Hipotesis Penelitian.....	38
2.2 Metode Penelitian.....	39
2.2.1 Objek Penelitian.....	39
2.2.2 Jenis Penelitian.....	39
2.2.3 Sumber Data	40
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
2.2.5 Populasi dan Sample.....	41
2.2.6 Metode Analisis Data.....	42
2.2.7 Uji Validasi.....	43
2.2.8 Uji Reliabelitas.....	44
2.2.9 Uji Asumsi Klasik.....	45
2.2.10 Uji Multikolinearitas.....	46
2.2.11 Uji Heterokedastisitas.....	46
2.2.12 Analisis Regresi Berganda.....	46
2.2.13 Uji Koefisien Desterminan.....	47
2.2.14 Pengujian Hipotesis.....	47
2.2.15 Operasional Variabel.....	49

BAB III GAMBARAN UMUM CV ARTHA MANDIRI GROUP KABUPATEN MERANGIN

3.1	Profil CV Artha Mandiri Group.....	54
3.2	Visi dan Misi CV Artha Mandiri Group.....	54
3.3	Sruktur Organisasi CV Artha Mandiri Group.....	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.1.1	Karakteristik Responden.....	59
4.2	Analisis Deskriptif.....	61
4.2.1	Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	61
4.2.2	Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	67
4.2.3	Variabel Motivasi Karyawan (Y).....	71
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	81
4.3.1	Uji Validitas.....	81
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	84
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	85
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.4.3	Uji Multikolinieritas.....	88
4.5	Uji Statistik.....	89
4.5.1	Analisis Regresi Berganda.....	89
4.3.5	Pengujian Koefisien Determinasi.....	91
4.3.6	Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan).....	91
4.3.7	Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial).....	92
4.6	Analisis dan Pembahasan.....	94
4.6.1	Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	94
4.6.2	Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	94
4.6.3	Variabel Motivasi Karyawan (Y).....	95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	96
5.2	Saran.....	97

Daftar Pustaka

Daftar Tabel

No. Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Tabel Rekapitulasi Gaji Karyawan Perusahaan Cv Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin.....	3
1.2	Fasilitas Kerja.....	5
1.3	Kegiatan Pekerjaan Karyawan Pada Cv Artha Mandir Group.....	7
2.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	49
4.1	Reaponden Menurut Jenis Kelamin.....	59
4.2	Karakteristik Menurut Usia.....	60
4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	60
4.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	61
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan Dengan Gaji.....	62
4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kepuasan Dengan Promosi.....	63
4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kepuasan Dengan Rekan Kerja.....	63
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kepuasan Dengan Atasan.....	64
4.9	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kepuasan Dengan Pekerjaan Itu Sendiri.....	64
4.10	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Kepuasan Kerja.....	65
4.11	Rekapan Jawaban Indicator Kepuasan Kerja	66
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Suasana Kerja.....	67
4.13	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	68
4.14	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Tersedianya Fasilitas Kerja.....	69
4.15	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Lingkungan Kerja.....	69
4.16	Rekapan Jawaban Indicator Lingkungan Kerja.....	70
4.17	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kebutuhan Fisiologis.....	71
4.18	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kebutuhan Rasa Aman.....	71

4.19	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kebutuhan Hubungan Social	72
4.20	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kebutuhan Penghargaan.....	73
4.21	Hasil Skor Responden Terhadap Indicator Kebutuhan Akan Aktualisasi.....	73
4.22	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Motivasi Karyawan.....	74
4.23	Rekapan Jawaban Indicator Motivasi Keryawan ..	75
4.24	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	82
4.25	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	83
4.26	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	84
4.27	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	85
4.28	Hasil Uji Normalitas <i>Kolgomorov-Smirnov</i>	87
4.29	Hasil Uji Multikolinieritas.....	89
4.30	Hasil Regresi Berganda.....	90
4.31	Hasil Koefisien Determinasi.....	91
4.32	Hasil Uji F (Simultan) ANOVA.....	92
4.33	Hasil Uji t (Parsial)	93



Daftar Gambar

No. Gambar	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi.....	38
3.1	Struktur Organisasi CV Artha Mandiri Group.....	54
4.1	Grafik Normality Probiability Plot.....	78
4.2	Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisits.....	80



Daftar Lampiran

Lampiran	Uraian	Halaman
	Kusioner Peneliitian	95
	Rekapitulasi Identitas Responden	100
	Rekapitulasi Jawaban Responden	103
	Out put SPSS Asumsi Klasik	110
	1. Out put SPSS Uji Normalitas	110
	2. Out put SPSS Uji Multikolinearitas	112
	3. Out put SPSS Uji Heterokedastisitas	112
	Out put SPSS Persamaan Regresi	113
	Out put SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabelitas	114



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Agar dapat menjalankan fungsinya secara maksimal, organisasi yang baik, tumbuh, dan berkembang akan berkonsentrasi pada sumber daya manusianya, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Akibatnya, keterampilan moral, teoretis, dan teknis para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan diperlukan. Selain itu, posisi tertinggi dalam sumber daya manusia dapat berguna dalam mendorong organisasi untuk menunjukkan norma, nilai, dan keyakinan perilaku sebagai sarana penting untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2016:10). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan, Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15). Seperti kebanyakan bisnis, sumber daya manusia CV Artha Mandiri Group tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan secara keseluruhan.

CV Artha Mandiri Group adalah sebuah perusahaan (persero) yang bergerak di bidang *equiqlment rental* dan *contractor* yang dimana perusahaan ini berdiri pada tahun 2015. CV Artha Mandiri Group beralamatkan di Jln.lintassumatera km 38 rt/rw 03/01 kelurahan rejosari Kec.Pamenang Kab.Merangin Provinsi Jambi. CV Artha Mandiri Group sebagai perusahaan yang menawarkan barang dan jasa.

Secara garis besar motivasi di pengaruhi oleh dua factor yaitu faktor intrinsic dan ekstrinsik (Herzberg dalam Robbin and Judge 2015:17) Di dalam penelitian kali ini *intrinsic* ialah kepuasan kerja dan *ekstrinsik* ialah lingkungan kerja.

Persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi penting terhadap kepuasan kerja Menurut Luthans (2006:10). Selain itu, kepuasan kerja mengacu pada adaptasi sehat karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, seperti upah, kondisi kerja, kondisi sosial dan kondisi fisik dan psikologis menurut As'ad (2004:15). Karyawan dapat merasa puas dalam bekerja jika pekerjaannya produktif dan perusahaan memenuhi harapannya. Tidak mungkin memisahkan motivasi kerja dari kepuasan kerja, yang seringkali menjadi harapan karyawan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada CV Artha Mandiri Group tampak dari adanya kesenjangan gaji satu dengan yang lain. Berdasarkan upah minimum provinsi (UMP) provinsi Jambi tahun 2021 sebesar 2.6 juta rupiah namun gaji yang di keluarkan pihak perusahaan tidak sesuai dengan UMP provinsi hal ini dapat membuat kepuasan kerja karyawan rendah dan berpengaruh pada motivasi karyawan. Dapat di lihat pada tabel berikut.

TABEL 1.1
TABEL REKAPITULASI GAJI KARYAWAN PERUSAHAAN
CV ARTHA MANDIRI GROUP KABUPATEN MERANGIN

NO	JABATAN	GAJI (RP/BULAN)				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Direktur	Rp.4.800.000	Rp.4.800.000	Rp.4.800.000	Rp.4.800.000	Rp.4.800.000
2	Wakil Direktur	Rp.3.500.000	Rp.2.000.000	Rp.2.000.000	Rp.2.000.000	Rp.2.000.000
3	Sekretaris	Rp.2.800.00	Rp.1.600.000	Rp.1.600.000	Rp.1.600.000	Rp.1.600.000
4	Administrasi	Rp.1.500.000	Rp.1.400.000	Rp.1.400.000	Rp.1.400.000	Rp.1.400.000
5	Projek manager	Rp.1.500.000	Rp.1.500.000	Rp.1.400.000	Rp.1.400.000	Rp.1.400.000
6	Safety office	Rp.1.800.000	Rp.1.500.000	Rp.1.500.000	Rp.1.500.000	Rp.1.500.000

Dapat di lihat pada tabel diatas tampak gaji karyawan pada 5 tahun terakhir pada CV Artha Mandiri Group yang tidak sesuai dengan upah minimum Provinsi (UMP) yang ada di Provinsi Jambi. pada tahun 2017 gaji para karyawan memenuhi UMP karyawan, tahun 2018 gaji karyawan mengalami penurunan yg tidak terlalu besar, tahun 2019 gaji karyawan mengalami penurunan lagi, tahun 2020 gaji karyawan tidak mengalami penurunan dan kenaikan gaji, tahun 2021 gaji karyawan tidak ada penurunan dan kenaikan.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan ekstrinsik yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan,

pencapaian, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno,2016:29-35). Sehingga gairah kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat di lihat dari pencapaian di dalam ruangan kurang baik, peralatan perusahaan yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: 1) lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung mempengaruhi karyawan dan lingkungan umum, juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, adalah dua subkategori lingkungan kerja fisik. 2) Lingkungan kerja non fisik: semua kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja non-fisik: Kelompok lingkungan kerja lain yang tidak dapat diabaikan adalah lingkungan non-fisik ini. (Sedarmayanti, 2017:9).

Perusahaan harus dapat menunjukkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan, dan karyawan dalam posisi yang sama. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengendalian diri adalah semua prasyarat. Manajemen perusahaan juga harus mampu menginspirasi inisiatif dan orisinalitas. Kondisi ini kemudian menginspirasi karyawan untuk bekerja sama dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada pada CV Artha Mandiri Group yang kurang kondusif menahal ini

tampak dari ruangan kerja yang kurang baik sehingga sirkulasi udara kurang baik, wc yang kurang jumlahnya, tidak adanya mushola. Berikut data yang di peroleh dari CV Artha Mandiri Group yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Fasilitas Kerja

NO	FASILITAS	JUMLAH	KONDISI
1.	Ruangan kerja	1	Ruangan kerja yang sempit tetapi terdapat banyak karyawan yang berada di dalamnya mengakibatkan sirkulasi udara kurang baik.
2.	WC	3	Keadaan WC yang kurang memadai dan kurangnya jumlah WC, hanya ada satu WC yang keadaannya memadai
3.	Mushola	-	Tidak adanya mushola atau tempat beribadah. Sehingga karyawan melakukan ibadah di dalam ruangan kerja.
4.	AC	2	Jumlah AC yang kurang serta kondisi AC kurang optimal.

Berdasarkan tabel diatas diketahui lingkungan kerja kurang kondusif ruangan kerja yang sempit menyebabkan sirkulasi udara kurang baik, kurangnya jumlah WC dan WC yang ada kurang memadai, tidak adanya mushola atau tempat beribadah yang menyebabkan karyawan beribadah selalu keluar dari lingkungan kerja, keadaan AC yang kurang baik serta kurangnya jumlah AC yang ada pada CV Artha Mandiri Group.

Seperti kebanyakan bisnis, CV Artha Mandiri Group ingin mempekerjakan orang yang termotivasi untuk bekerja. Hal ini dikarenakan pekerja yang termotivasi akan mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tingkat komitmen seseorang dipengaruhi oleh tingkat motivasinya, yang merupakan sifat psikologis manusia. Ini mencakup unsur-unsur yang mengarahkan dan menopang perilaku manusia dalam arah tertentu yang telah ditentukan sebelumnya (Nursalam, 2008:22). Kesiapan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi merupakan faktor motivasi, seperti halnya kapasitas upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan sejumlah orang. Sementara motivasi biasanya mengacu pada upaya yang dilakukan untuk mencapai setiap tujuan, fokus kami adalah pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, jadi kami mengacu pada tujuan organisasi di sini. (Robbins dan Coulter, 2007:36).

Konsep motivasi dapat merujuk pada perilaku individu dan organisasi dalam berbagai cara. Namun, terlepas dari maknanya, motivasi adalah sifat manusia yang penting yang berkontribusi pada kesuksesan profesional atau pribadi. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow mungkin merupakan teori motivasi yang paling terkenal. Menurut Maslow, seorang psikolog humanistik, setiap orang memiliki hierarki lima kebutuhan: kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Namun sayangnya, karyawan CV Artha Mandiri Group biasanya kurang memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari beberapa karyawannya yang tidak mengikuti SOP. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

TABEL 1.3
TABEL KEGIATAN PEKERJAAN KARYAWAN PADA
CV ARTHA MANDIRI GROUP

NO	JENIS KEGIATAN	SOP (HARI)	PELAKSANAAN
1	Administrasi rental alat berat	7 Hari	10 hari
2	Perbaikan alat berat	3 Hari	5 Hari
3	Pembersihan sebuah lahan	10 Hari	15 Hari
4	Pembuatan jalan menuju pabrik	8 Hari	12 Hari
5	Administrasi rental kontraktor	20 Hari	25 Hari

Dapat dilihat pada table di atas tampak beberapa jenis kegiatan pada CV Artha Mandiri Group tidak sesuai dengan SOP. Untuk kegiatan No.1 SOP nya 7 hari namun diselesaikan selama 10 hari, kegiatan No.2 SOP nya 3 hari namun di selesaikan 5 hari, kegiatan No.3 SOP nya 10 hari namun di selesaikan 15 hari, kegiatan No.4 SOP nya 8 hari namun di selesaikan 12 hari, kegiatan No.5 SOP nya 20 hari namun di selesaikan 25 hari. Tampak kegiatan di atas menunjukkan bahwa rendah nya motivasi karyawan CV Artha Mandiri Group terlihat jelas pada SOP kerja karyawan.

Penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut di atas dalam judul skripsinya. **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja CV Artha Mandiri Group”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah teruraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMP yang berlaku pada provinsi Jambi yang cenderung menurun membuat kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Kurang kondusif nya lingkungan kerja yang ada pada CV Artha Mandiri Group Seperti ruangkerja yang sempit membuat sirkulasi udara kurang baik, keadaan WC yang kurang memadai dan kuarang nya jumlah WC, tidak adanya mushola, sertajumlah AC yang kurang.
3. Kurang nya motivasi karyawan menyebab kan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan SOP yang ada, seperti perbaikan alat berat yang harusnya selesai dalam 3 hari namun selesai sampai 5 hari di karena kan motivasi karyawan sangat rendah dapat memperlambat pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja karyawan pada CV Artha Mandiri Group ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja CV Artha Mandiri Group secara simultan ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja CV Artha Mandiri Group secara parsial ?

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Membahas tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi CV Artha Mandiri Group.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji secara simultan bagaimana motivasi kerja CV Artha Mandiri Group dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja karyawan CV Artha Mandiri Group dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Akademik
 - a. Mengajarkan pemikiran ilmiah berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh perguruan tinggi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. untuk menambahkan detail tentang bagaimana pengetahuan dan pemikiran berkontribusi pada penelitian.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi Institusi khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan Institusi, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis yaitu *menagement* yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris kata *manage* berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner & Freeman Wibowo 2012:55). Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain (Menurut Terry Abdullah, 2014:23). Manajemen adalah suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia: bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Gulick Abdullah, 2014:11).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2012:22). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan

organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Wibowo 2012:5).

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Handry Foyal (2021), sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan di capai dan memutuskan Tindakan tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menggumpulkan dan mengordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

3. Fungsi Memimpin (*Leading*)

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk didalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai baik secara individual dan kelompok.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah memonitor kinerja, dan melakukan perubahan yang diperlukan, dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi di gunakan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Amirullah (2015), fungsi manajemen terbagi menjadi 4 fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil Langkah – Langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut

2. Pengorganisasian

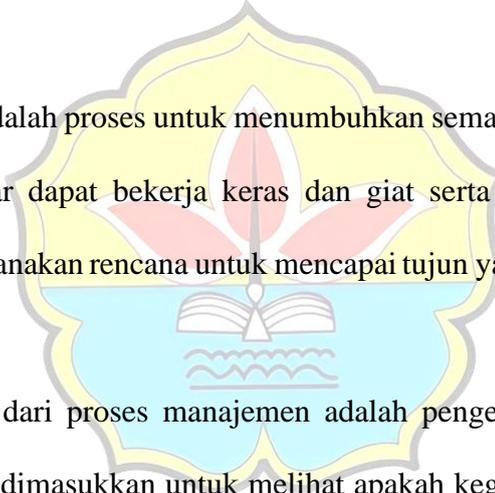
Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara koordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menetapkan rencana, kegiatan – kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

4. Pengendalian

Bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*Controlling*). Pengendalian dimasukkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya.



2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Sutrisno, 2011:32) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Menurut Schuler,

etal (Sutrisno, 2011:7) manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (CushwayMarnis, 2016:8). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2011:17). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kejar dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Suparyadi, 2015:9). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan 12 kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian Tindakan yang dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melakukan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai Langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui Latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material atau non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan

Pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah di capai melalui fungsi sebelumnya.

f. Pemutusan Hubungan Karyawan

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pensiunan, pembehentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujud nya suatu tujuan

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan membagi kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

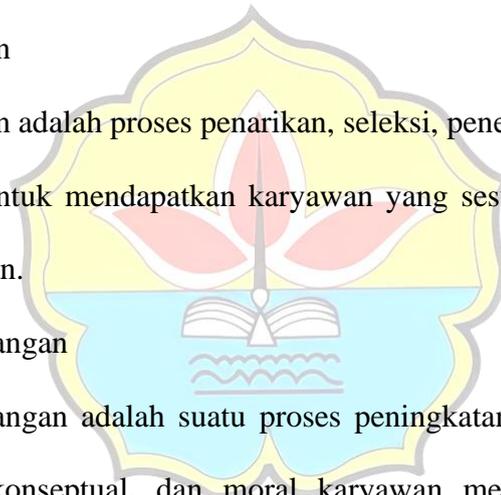
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dalam kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang



serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Menurut Rivai (2004:5), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap

individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan definisi lain dari kepuasan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis (As'ad 2002:25). Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan. (Luthans 2006:17) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Robbins (2007:27) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi :

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak

menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak, atau terlalu sedikit).

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Robbins (2007) menyatakan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja di suatu perusahaan, yaitu:

- a. Angka nilai global tunggal (*single global rating*), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
- b. Skor penjumlahan (*summation score*), mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur.

Faktor-faktor yang digunakan yaitu sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rivai (2004) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

2.1.3.3. Efek Dari Kepuasan Kerja

Efek dari kepuasan kerja sebagai berikut yaitu:

1. Produktifitas atau kinerja (Unjuk Kerja)

Ditemukan bahwa jika kepuasan dan produktifitas data digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, menemukan bahwa perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya kemungkinan besar menjadi karyawan yang produktif. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Menyebabkan Ketidakhadiran dan *Turn Over*

Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif. Porter dan Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji

Suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2. Kepuasan dengan promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

3. Kepuasan dengan rekan sekerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Kepuasan dengan penyelia (atasan)

Atasan yang baik berartin mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Disetiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan Peningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian

lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang baik.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus

adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. (Robbins, 2007:11). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara

langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam (Basuki dan Susilowati, 2005:31).

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan

fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2006:56). Bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:44). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Menurut Sedarmayanti, 2009:12)

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2002) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan

memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi kualitas udara.
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 karyawan dan

juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan 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. Hal ini jelasakan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dan Coulter (2005) 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 karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

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

2) Fasilitas perlengkapan kerja

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

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan 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 Sedarmayanti (2009) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2002) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan 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 karyawan 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 karyawan.

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.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari “*bemovere*” dari bahasa latin yang artinya “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003).

Bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. (Hasibuan 2016)

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.5.2. Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1. Teori “ERG”

Alderfer dalam Siagian (2004) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah :

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatedness* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan, yaitu jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang Teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh McClelland dalam Siagian (2004) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin

mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

2.1.5.3. Dampak Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.

2.1.5.4. Metode – Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap unit kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yng tepat dan lain-lainnya.

2.1.5.5. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan

yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.6. Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Anoraga, 2009 seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Sesuatu yang terpuaskan akan menyebabkan timbulnya dorongan didalam diri individu tersebut.

Menurut Frederick Hezberg dalam Suparyadi (2015) bahwa kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja dan faktor non kerja. Pada umumnya, karyawan menyukai pekerjaan yang menantang, artinya untuk melaksanakan pekerjaan itu memerlukan upaya-upaya tertentu dengan mengarahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam skala yang cukup tinggi. Apabila dengan cara demikian ternyata karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan selanjutnya ia kan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2.1.6.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2004:456). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan juga dari hasil

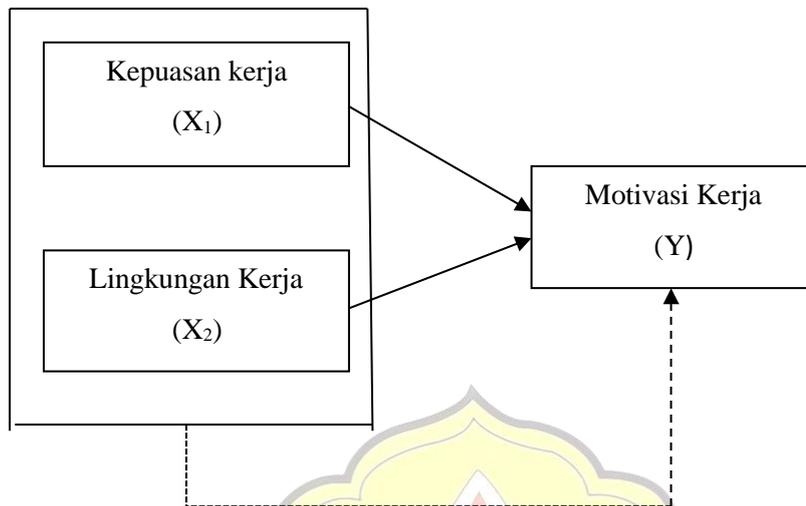
penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara, suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja suatu perusahaan harus benar-benar diperhatikan. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi perusahaan tersebut.

2.1.7. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi atasan karena keberhasilan atasan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan organisasi atau perusahaan salah satunya tergantung pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan, pihak perusahaan sangat mengharapkan adanya motivasi yang tinggi dari setiap pegawainya. Peningkatan motivasi dapat dipengaruhi dengan memberikan kepuasan kerja pada pegawai dan lingkungan kerja yang memadai.

Berdasarkan urain di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Motivasi

Keterangan :

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

Y : Motivasi Kerja

2.1.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Dalam kaitannya dengan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan

kerja terhadap motivasi karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Kepuasan kerja nya puas dan Lingkungan kerja baik serta Motivasi kerja tinggi pada CV Artha Mandiri Group tinggi dan puas
2. Diduga Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada CV Artha Mandiri Group.
3. Diduga Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada CV Artha Mandiri

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Objek penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Jln.lintas Sumatra km 38 rt/rw 03/01 kelurahan rejosari kec.pemenang Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan CV Artha Mandiri Group. Pelaksanaan penelitian ini dari Bulan Juni 2022 sampai Bulan Agustus 2.

2.2.2. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris

dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Jadi disini adalah variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2012). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen.

2.2.3. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

2.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer:

Yaitu sumber penelitian data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indrianto dan Supomo, 2009). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan para karyawan maupun dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Artha Mandiri Group.

2. Data sekunder:

yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen, (Sugiyono, 2012). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh buku-buku, literatur, surat kabar, maupun dari informasi lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ pernyataan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan, Sugiyono (2012).

b. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit, Sugiyono (2012).

c. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung mengenai apa yang terjadi dilapangan, proses kerja dan gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, Sugiyono (2012).

2.2.5. Populasi Dan Sampel

2.2.5.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Artha Mandiri Group

sebanyak 96 pegawai.

2.2.5.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 pegawai.

2.2.6. Metode Analisis Data

2.2.6.1. Skala Likert

Untuk menganalisis kuesioner digunakan skala pengukuran masing-masing variabel, disini peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial, dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrumental* yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012).

Maka yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh metode analisis data adalah:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)

4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

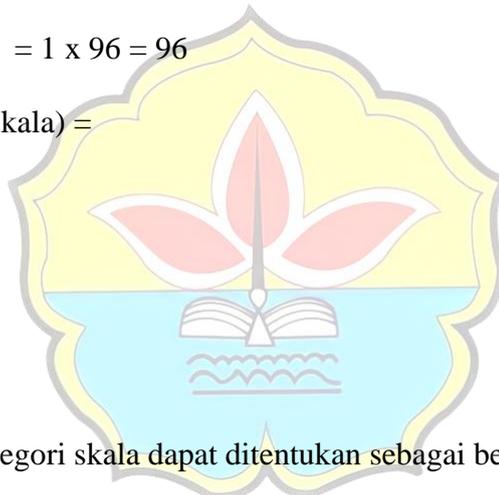
Adapun rentang Skala Likert di atas yaitu nilai rata-rata masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dikelompokkan dalam *range* (rentang). Penentuan *range* dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi di tiap pertanyaan atau pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan rumus (Sudjana, 2001), sebagai berikut :

- Skor tertinggi = $5 \times 96 = 480$
- Skor terendah = $1 \times 96 = 96$
- Interval (Lebar Skala) =

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$R_s = \frac{96(5-1)}{5}$$

$$R_s = 76,8$$



Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

$$96 - 172,7 = \text{Sangat Tidak Baik}$$

$$172,8 - 249,5 = \text{Tidak Baik}$$

$$249,6 - 326,3 = \text{Sedang}$$

$$326,4 - 403,1 = \text{Baik}$$

$$403,2 - 480 = \text{Sangat Baik}$$

2.2.7. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka kuesioner yang dijadikan sebagai instrument pengumpulan data harus diuji terlebih dahulu tentang

validitasnya. Valid artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2012).

Dalam uji validitas dapat digunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.00. Dalam Sugiyono (2012), rumus yang digunakan adalah Korelasi *ProductMoment*, yaitu :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan terikat

x = Skor tiap-tiap variabel

y = Skor tiap-tiap responden

n = Jumlah responden

Pada pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan menggunakan *software SPSS Statistics 22*, kemudian yang menjadi dasar pengambilan keputusan bahwa pertanyaan yang diajukan valid yaitu jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas r-tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah r-tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Adapaun r-tabel didapatkan dengan perhitungan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel penelitian sebesar 96 responden.

2.2.8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas berarti suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan, Santoso dan Ashari (2010).

Untuk mengetahui pertanyaan/ pernyataan tersebut sudah *reliable* maka pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 22.00, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* dimana suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besardari 0,60, Santoso dan Ashari (2010).

2.2.9. Uji Asumsi Klasik

2.2.9.1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan variable independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah *normality probability plot* dengan kriteria apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data berdistribusi normal.

Setelah melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik, kemudian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolgomorov-Smirnov* dengan statistik uji menggunakan ketentuan jika nilai $sig.>\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2.2.10. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variable independen. Gejala ini menunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variable independen, Santoso dan Ashari (2010).

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen dan nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variable independennya, Priyatno (2010).

2.2.11. Uji Heterokedastisitas

Masalah yang sering muncul dalam analisis Regresi Linier Berganda adalah heterokedastisitas. Uji ini dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala heterokedastisitas, Santoso dan Ashari (2010). Untuk mendeteksi ada tidak nya heterokedastisitas dalam model regresi digunakan Analisis Residual dengan mengamati Grafik *Scatter Plot* antara nilai prediksi variable dependen.

2.2.12. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variable independen (X) terhadap variable dependen (Y).

Formula untuk regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b_{1-2} = Koefesien Regresi
- X_1 = Variabel Kepuasan Kerja
- X_2 = VariabelLingkungan Kerja
- e = Standar Error

2.2.13. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisiendeterminasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan dari variable dependen bisa dijelaskan oleh perubahan dari variable independen, Santosa dan Ashari (2010). Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Jika koefisien determinasi nol berarti variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

2.2.14. Pegujian Hipotesis

2.2.14.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat secara simultan. Untuk mengetahui pengaruh variable motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Artha

Mandiri Group, diujidengantingkatkepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan criteria pengujian hipotesis untuk uji simultan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, variable kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi (Y) karyawan CV Artha Mandiri Group.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, variable kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi (Y) karyawan CV Artha Mandiri Group.

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak) pada $\alpha = 0,05$

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) pada $\alpha = 0,05$.

2.2.14.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable lindependen (Ghozali, 2009). Untuk mengetahui variable motivasi dan lingkungan kerja secara parsial pada CV Artha Mandiri Group, diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan criteria pengujian hipotesis untuk uji parsial adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, variable kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi (Y) karyawan CV Artha Mandiri Group.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, variable kepuasankerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi (Y) karyawan CV Artha Mandiri Group.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima (H_a ditolak) pada $\alpha = 0,05$.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak (H_a diterima) pada $\alpha = 0,05$.

2.2.15. Operasional Variabel

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Sub-indikator	Skala
Motivasi (Y)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018).	1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological</i>)	1. Saya tidak pernah mendapat penghargaan selama bekerja di kantor ini. 2. Saya merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuan saya selama saya masih bisa bekerja.	Ordinal
		2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety</i>)	3. Perusahaan telah menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya. 4. Saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi	Ordinal

		3. Kebutuhan hubungan sosial (<i>Social-need</i>)	5. Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama	Ordinal
--	--	--	--	---------



			pegawai maupun pimpinan. 6. Pimpinan saya membutuhkan saya dalam membantu pekerjaannya.	
		4. Kebutuhan Penghargaan (<i>esteem-need</i>)	7. Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini. 8. Saya pernah mendapat penghargaan selama bekerja di instansi ini.	Ordinal
		5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (<i>self actualization need</i>)	9. Saya telah memberikan seluruh kemampuan saya guna menyelesaikan pekerjaan. 10. Saya telah merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini.	Ordinal
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, (Luthans, 2018).	1. Kepuasan dengan gaji	1. Upah/gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul. 2. Saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.	Ordinal
		2. Kepuasan dengan promosi	3. Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan. 4. Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	Ordinal

			sehingga saya dipromosikan.	
		3. Kepuasan dengan rekan kerja	5. Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya. 6. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.	Ordinal
		4. Kepuasan dengan penyelia (atasan)	7. Para manajer (<i>supervisor</i>) yang saya bekerja untuk mereka, mempunyai motivasi kerja yang tinggi 8. Atasan saya memperlakukan saya dengan baik.	
		5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	9. Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. 10. Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-	1. Suasana kerja	1. Saya merasa suasana kerja di dalam instansi menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik.	Ordinal

tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2017).		2. Saya merasa kebersihan di instansi membuat suasana bekerja menyenangkan.	
	2. Hubungan dengan rekan kerja	3. Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis. 4. Saya dan karyawan lain saling menghormati.	Ordinal
	3. Tersedianya fasilitas kerja	5. Fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah. 6. Batasan pada ruangan kerja 7. Fasilitas yang tersedia 8. suasana lingkungan kerja Fasilitas kantin yang di berikan perusahaan.	

BAB III
GAMBARAN UMUM CV ARTHA MANDIRI GROUP
KABUPATEN MERANGIN

3.1. Profil CV Artha Mandiri Group

CV. Artha Mandiri kami adalah sebuah perusahaan jasa rental Alat Berat, Angkutan dan kontraktor yang didirikan sejak tahun 2015. Dengan majunya perkembangan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, telah menciptakan banyak sekali tuntutan pekerjaan atau Proyek. Dalam hal ini kami hadir di tengah-tengah perkembangan ekonomi ini dengan memberikan layanan Jasa Rental, Angkutan dan alat berat dan sebagai kontraktor yang handal dan berkualitas dalam memenuhi segala kebutuhan.

Seiring berjalannya waktu berbekal pengalaman dan kemampuan untuk mengikuti perkembangan ekonomi, CV Artha Mandiri akan terus berusaha berkembang menjadi perusahaan yang terpercaya serta mengedepankan kepuasan hasil kerja yang memuaskan.

3.2. Visi dan Misi CV Artha Mandiri Group

Seperti perusahaan lain CV Artha Mandiri Group tentunya memiliki visi dan misi diantaranya ialah sebagai berikut :

3.2.1. Visi CV Artha Mandiri Group

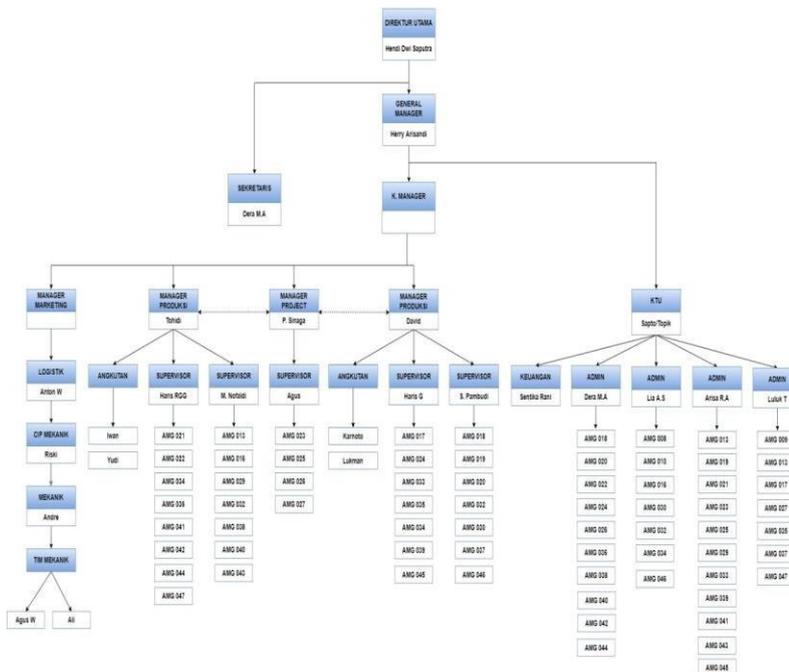
Adapun visi CV Artha Mandiri Group adalah menjadikan Perusahaan Jasa Rental Alat Berat, Angkutan dan kontraktor terbesar di indonesia dengan mengutamakan kepuasan konsumen.

3.2.2. Misi CV Artha Mandiri Group

1. Menjadikan Mitra bisnis yang dapat diandalkan dan mengutamakan Profesionalisme.
2. Meningkatkan kinerja perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.

3.3. Struktur Organisasi CV Artha Mandiri Group

Gambar 3.1
Struktur organisasi CV Artha Mandiri Group
STRUKTUR CV. ARTHA MANDIRI GROUP (AMG)



Berdasarkan bagan struktur organisasi CV Artha Mandiri Group terlihat uraian tugas dan tanggung jawab masing masing bagian sebagai berikut :

A. Direktur utama

Mengoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha Perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi

dan nilai Perseroan; mengawasi dan menelaah manajemen risiko, sistem pengendalian internal Perseroan, tata kelola perusahaan untuk kepentingan pemegang saham minoritas dan pemangku kepentingan lainnya, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku termasuk persoalan terkait hak asasi manusia, serta memimpin Direksi, sumber daya manusia, teknik, komunikasi perusahaan, audit internal, teknologi informasi dan komunikasi, proses bisnis dan departemen pengembangan bisnis.

B. General Manager

Bertanggung jawab ke dalam dan ke luar perusahaan. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada manager dan menjalin hubungan kerja yang baik. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

C. Sekretaris

Tugas utama Sekretaris Perusahaan adalah memastikan kelancaran hubungan antar organ Perseroan, hubungan antara Perseroan dengan pemangku kepentingan serta dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Manager Marketing

1. Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum perusahaan, mengarahkan dan memberikan kebijakan/keputusan atas segala rancang bangun dan implementasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi ke arah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan
2. Mengarahkan karyawan untuk meningkatkan seluruh sumber daya yang ada

secara optimal bagi kepentingan perusahaan.

3. Memberikan kemampuan profesional secara optimal bagi kepentingan perusahaan.
4. Menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara bertanggungjawab bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.
5. Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen pemasaran, penjualan dan promosi bagi kepentingan perusahaan.

1. Logistik

Mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik dari maupun ke gudang. Melaksanakan serta mengendalikan proses penyimpanan barang. Mendistribusikan produk sampai ke tangan konsumen. Melayani dan memberikan informasi terkait data inventaris gudang.

2. Cip Mekanik

- Memberikan pembagian tugas kerja kepada mekanik atas dasar keahlian, hasil kerja dan azas keadilan.
- Mengawasi kinerja mekanik sehari-hari dibandingkan terhadap prosedur kerja yang ada.
- Melakukan pembinaan terhadap kualitas mekanik (*coaching*).
- Mengusulkan nama mekanik yang akan ditraining dan kebutuhannya.

3. Mekanik

Seorang mekanik bertanggung jawab dalam proses membangun, merawat, hingga memperbaiki (reparasi) mesin menggunakan peralatan khusus. Mekanik

tidak harus menguasai ketiganya. Namun, biasanya mekanik ahli sudah memiliki pemahaman mengenai tiga prosedur tersebut. Tugas mekanik pun spesifik pada bidang tertentu.

4. Manager Produksi

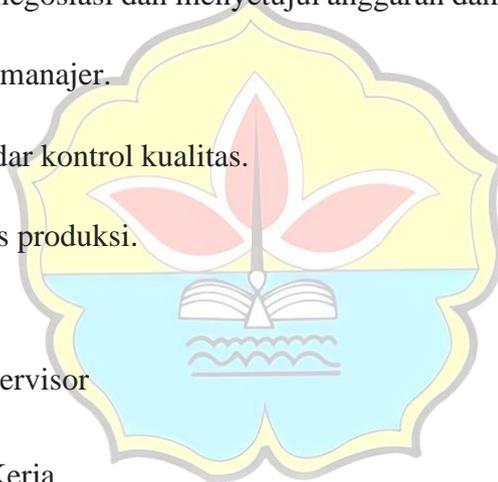
Tugas Pekerjaan Manajer Produksi Meliputi :

- Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer.
- Menentukan standar kontrol kualitas.
- Mengawasi proses produksi.

1. Supervisor

Tanggung Jawab Supervisor

- Mengelola Alur Kerja.
- Melatih Karyawan Baru.
- Membuat dan Mengelola Jadwal Tim.
- Melapor ke HR dan Manajemen Senior.
- Mengevaluasi Kinerja.
- Mengidentifikasi Peluang Kemajuan Karir.
- Menyelesaikan Masalah dan Perselisihan Karyawan.
- Perencanaan dan Pengorganisasian.



5. Manager Project

Tugas dan Tanggung Jawab Project Manager

- Merencanakan Proyek sesuai Tujuan Perusahaan.
- Mengarahkan Tim untuk Mencapai Tujuan Bersama.
- Membangun Visi Bersama.
- Memantau Kemajuan Proyek dan Menetapkan Tenggat Waktu.
- Menyusun Rencana Cadangan.
- Memecahkan Masalah yang Muncul dalam Proyek



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kusioner kepada 96 responden. Kusioner ini disebarakan langsung kepada responden CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin.

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat di tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	76	79,2
Perempuan	20	20,8
Jumlah	96	100

Sumber : data (diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 79,2% sedangkan perempuan sebanyak 20,8%.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden menurut usianya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 20 Tahun	-	-
20-30 Tahun	52	54,4
30-40 Tahun	43	44,8
40-50 Tahun	1	1
Lebih dari 50 Tahun	-	-
Jumlah	96	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa presentase usia responden Terbanyak pada usia 20-30 tahun sebanyak 54,4%, umur 30-40 tahun sebanyak 44,8%, umur 40-50 tahun sebanyak 1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Trakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Tidak Sekolah	-	-
SD/Sederajat	1	1
SMP/sederajat	-	-
SMA/sederajat	82	85,4
Diploma/Sarjana	13	13,5
Jumlah	96	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa presentase pendidikan terakhir terbanyak pada SMA/Sederajat sebanyak 85,4%, Diploma/Sarjana sebanyak 13,5%, SD/Sederajat sebanyak 1%.

d. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 2 Tahun	19	19,8
2-5 Tahun	61	63,5
6-10 Tahun	15	15,6
Lebih dari 10 Tahun	1	1
Jumlah	96	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu 2-5 tahun dengan presentase sebesar 63,5%, < 2 tahun sebanyak 19,8%, 6-10 tahun 15,6%, lebih dari 10 tahun sebanyak 1%.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Kepuasan Kerja (X1)

Analisis variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin diuraian berikut ini:

a. Kepuasan dengan gaji

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
1.	Upah/gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.	0	0	1	74	21	404	Sangat Setuju
2.	Saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.	0	0	0	58	38	422	Sangat Setuju
Rata – rata							413	Sangat Setuju

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan dengan gaji di dominasi pernyataan nomor 2 dengan skor 422 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.

b. Kepuasan dengan promosi

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Promosi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
3.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan.	0	1	1	68	26	407	Sangat Setuju
4.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya sehingga saya dipromosikan.	0	0	1	75	20	403	Sangat Setuju
Rata – rata							405	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan dengan promosi di dominasi pernyataan nomor 3 dengan skor 407 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Rekan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
5.	Saya mendapat banyak dukungan dari orang-orang yang bekerja dengan saya.	0	0	0	69	27	411	Sangat Setuju
6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.	0	0	0	75	21	405	Sangat Setuju
Rata – rata							408	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, pernyataan nomor 5 dengan skor 411 mendominasi tanggapan responden mengenai tingkat kepuasannya terhadap rekan kerja. Dapat disimpulkan dari tanggapan bahwa banyak orang sangat setuju dengan pernyataan bahwa orang yang bekerja dengan saya cukup mendukung saya.

d. Kepuasan dengan penyelia (atasan)

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Penyelia

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
7.	Saya bekerja untuk manajer dan penyelia yang sangat termotivasi di tempat kerja.	0	0	0	76	20	405	Sangat Setuju
8.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	0	0	0	75	21	405	Sangat Setuju
Rata – rata							405	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan 7 dan 8 tentang kepuasan mereka terhadap atasan (atasan) mendapat skor yang sama yaitu 405. Dari tanggapan banyak responden dapat ditarik kesimpulan bahwa mereka

sangat setuju dengan semua pernyataan tersebut. pernyataan mengenai indikator kepuasan terhadap atasan.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Pekerjaan itu Sendiri

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
9.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.	0	0	0	73	23	407	Sangat Setuju
10.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	0	0	0	71	25	409	Sangat Setuju
Rata – rata							408	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri di dominasi pernyataan nomor 10 dengan skor 409 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.

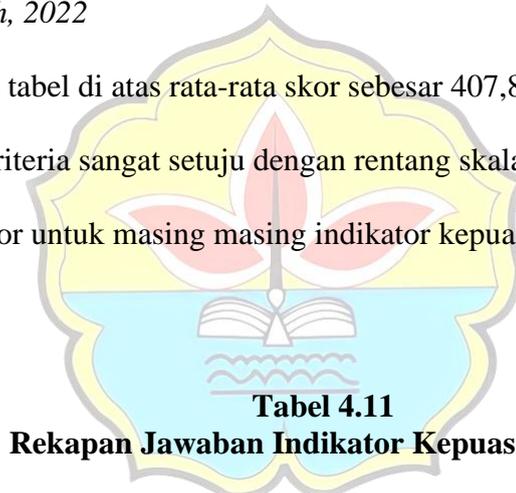
Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SKOR	KET
Kepuasan dengan gaji			
1.	Upah/gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.	404	Sangat Setuju
2.	Saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.	422	Sangat Setuju
Kepuasan dengan Promosi			
3.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan.	407	Sangat Setuju
4.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya sehingga saya dipromosikan.	403	Setuju
Kepuasan dengan Rekan Kerja			

5.	Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	411	Sangat Setuju
6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.	405	Sangat Setuju
Kepuasan dengan Penyelia (Atasan)			
7.	Para manajer (<i>supervisor</i>) yang saya bekerja untuk mereka, mempunyai motivasi kerja yang tinggi	405	Sangat Setuju
8.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	405	Sangat Setuju
Kepuasan dengan Pekerjaan itu Sendiri			
9.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.	407	Sangat Setuju
10.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	409	Sangat Setuju
Rata-rata		407,8	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas rata-rata skor sebesar 407,8 artinya kepuasan kerja berada pada kriteria sangat setuju dengan rentang skala 403-422. Adapun rekapan rata-rata skor untuk masing masing indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Tabel 4.11
Rekapan Jawaban Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Kepuasan dengan gaji	413	Sangat Setuju
Kepuasan dengan promosi	405	Sangat Setuju
Kepuasan dengan rekan kerja	408	Sangat Setuju
Kepuasan dengan penyelia (atasan)	405	Sangat Setuju
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	408	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator variabel kepuasan kerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator kepuasan dengan gaji dengan rata-rata skor 413 dan yang terendah adalah indikator kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan penyelia (atasan) dengan skor sebesar 405.

4.2.2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Analisis variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja CV Artha

Mandiri Group Kabupaten Merangin diuraian berikut ini:

a. Suasana kerja

Tabel 4.12
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
1.	Lingkungan kerja lembaga itu menyenangkan, dan fasilitasnya memadai atau memuaskan untuk pekerjaan itu.	0	0	1	66	29	412	Sangat Setuju
2.	Kebersihan agensi, menurut saya, meningkatkan lingkungan kerja.	0	1	0	68	27	409	Sangat Setuju
Rata – rata							410,5	Sangat Baik

Sumber: data diolah, 2022

Dengan skor 412 pada tabel di atas, dapat disimpulkan dari tanggapan banyak responden bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan “Lingkungan kerja lembaga itu menyenangkan, dan fasilitasnya memadai atau memuaskan untuk pekerjaan itu.” bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di kantor pusat nomor satu.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
3.	Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.	0	0	0	68	28	412	Sangat Setuju
4.	Saya dan karyawan lain saling menghormati.	0	0	0	81	15	399	Setuju
Rata – rata							405,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap hubungan dengan rekan kerja di dominasi pernyataan nomor 3 dengan skor 412 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Tabel 4.14
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
5.	Fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.	0	0	1	67	28	411	Sangat Setuju
6.	Batasan pada ruangan kerja	0	0	2	78	16	398	Setuju
7.	Fasilitas yang tersedia	0	0	0	73	23	407	Sangat Setuju
8.	Suasana lingkungan kerja Fasilitas kantin yang di berikan perusahaan.	1	0	2	76	17	396	Setuju
Rata – rata							403	Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap tersedianya fasilitas kerja di dominasi pernyataan nomor 5 dengan skor 411 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SKOR	KET
	Suasana Kerja		
1.	Saya merasa suasana kerja di dalam instansi menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik.	412	Sangat Setuju
2.	Saya merasa kebersihan di instansi membuat suasana bekerja menyenangkan.	409	Sangat Setuju
	Hubungan dengan Rekan Kerja		
3.	Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.	412	Sangatt Setuju
4.	Saya dan karyawan lain saling menghormati.	399	Setuju
	Tersedianya Fasilitas Kerja		
5.	Fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.	411	Sangat Setuju
6.	Batasan pada ruangan kerja	398	Setuju
7.	Fasilitas yang tersedia	407	Sangat Setuju
8.	Suasana lingkungan kerja Fasilitas kantin yang di berikan perusahaan.	396	Setuju
	Rata-rata	405,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas rata-rata skor sebesar 405,5 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria sangat setuju dengan rentang skala 396-412. Adapun rekapitan rata-rata skor untuk masing masing indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapan Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Suasana kerja	410,5	Sangat Setuju
Hubungan dengan rekan kerja	405,5	Sangat Setuju
Tersedianya fasilitas kerja	403	Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator variabel lingkungan kerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dengan rata-rata skor 410,5 dan yang terendah adalah indikator tersedianya fasilitas kerja dengan skor sebesar 403

4.2.3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Analisis variabel motivasi kerja terhadap motivasi karyawan CV

Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin diuraian berikut ini:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Tabel 4.17
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis
(*physiological*)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET	
1.	Saya tidak pernah mendapat penghargaan selama bekerja di kantor ini.	3	54	25	13	1	243	Tidak Setuju	
2.	Saya merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuan saya selama saya masih bisa bekerja.	4	58	21	12	4	236	Tidak Setuju	
	Rata – rata							239,5	Tidak Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kebutuhan fisiologis di dominasi pernyataan nomor 1 dengan skor 243 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan tidak setuju dalam pernyataan saya tidak pernah mendapat penghargaan selama bekerja di kantor ini.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Tabel 4.18
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman
(Safety)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
3.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya.	0	1	2	79	14	394	Setuju
4.	Saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi.	0	2	1	68	25	404	Sangat Setuju
Rata – rata							399	Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap tersedianya kebutuhan rasa aman di dominasi pernyataan nomor 4 dengan skor 404 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi

c. Kebutuhan hubungan sosial (*social need*)

Tabel 4.19
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Hubungan Sosial
(Social Need)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
5.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan.	0	0	0	70	26	410	Sangat Setuju
6.	Pimpinan saya membutuhkan saya dalam membantu pekerjaannya.	0	0	1	77	18	401	Setuju
Rata – rata							405,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kebutuhan social di dominasi pernyataan nomor 5 dengan skor 410 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju

dalam pernyataan saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)

Tabel 4.20
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan
(*Esteem Need*)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
7.	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.	0	1	0	69	26	408	Sangat Setuju
8.	Saya pernah mendapat penghargaan selama bekerja di instansi ini	0	0	2	77	17	399	Setuju
	Rata – rata						403,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kebutuhan penghargaan di dominasi pernyataan nomor 7 dengan skor 408 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Tabel 4.21
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan
Aktualisasi Diri (*Self Actualization Need*)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
9.	Saya telah memberikan seluruh kemampuan saya guna menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	70	26	410	Sangat Setuju
10.	Saya telah merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini.	0	0	2	59	37	421	Sangat Setuju
	Rata – rata						415,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kebutuhan akan aktualisasi diri di dominasi pernyataan nomor 10 dengan skor 421 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan saya telah merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini.

Tabel 4.22
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Motivasi Karyawan

No	Pernyataan	SKOR	KET
Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological</i>)			
1.	Saya tidak pernah mendapat penghargaan selama bekerja di kantor ini.	243	Tidak Setuju
2.	Saya merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuan saya selama saya masih bisa bekerja.	236	Tidak Setuju
Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety</i>)			
3.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya.	394	Setuju
4.	Saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi.	404	Sangat Setuju
Kebutuhan Hubungan Sosial (<i>Social Need</i>)			
5.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan.	410	Sangat Setuju
6.	Pimpinan saya membutuhkan saya dalam membantu pekerjaannya.	401	Setuju
Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem Need</i>)			
7.	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.	408	Sangat Setuju
8.	Saya pernah mendapat penghargaan selama bekerja di instansi ini	399	Sangat Setuju
Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization Need</i>)			
9.	Saya telah memberikan seluruh kemampuan saya guna menyelesaikan pekerjaan.	410	Sangat Setuju
10.	Saya telah merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini.	421	Sangat Setuju
	Rata-rata	372.6	Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas rata-rata skor sebesar 372,6 artinya motivasi karyawan berada pada kriteria setuju dengan rentang skala 236-421. Adapun

rekapan rata-rata skor untuk masing masing indikator motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Rekapan Jawaban Indikator Motivasi Karyawan

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological</i>)	239,5	Tidak Setuju
Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety</i>)	399	Setuju
Kebutuhan Hubungan Sosial (<i>Social Need</i>)	405,5	Sangat Setuju
Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem Need</i>)	403,5	Sangat Setuju
Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization Need</i>)	415,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator variabel motivasi karyawan, dimana skor tertinggi berada pada indikator kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization need*) dengan rata-rata skor 415,5 dan yang terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis (*physiological*) dengan skor sebesar 239,5.

4.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pada pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan menggunakan *software SPSS Statistics 22*, kemudian yang menjadi dasar pengambilan keputusan bahwa pertanyaan yang diajukan valid yaitu jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas r-tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah r-tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Adapaun r-tabel didapatkan

dengan perhitungan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel penelitian sebesar 96 responden. Sehingga besarnya *degree of freedom* (df) = $96-2=94$ dengan $df=94$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,200.

Berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

<i>Workplace Spirituality</i>	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,341	0,200	Valid
Pertanyaan 2	0,539	0,200	Valid
Pertanyaan 3	0,495	0,200	Valid
Pertanyaan 4	0,613	0,200	Valid
Pertanyaan 5	0,492	0,200	Valid
Pertanyaan 6	0,472	0,200	Valid
Pertanyaan 7	0,436	0,200	Valid
Pertanyaan 8	0,460	0,200	Valid
Pertanyaan 9	0,466	0,200	Valid
Pertanyaan 10	0,456	0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas, semua item pertanyaan memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Kemudian, akan dilakukan pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja. Berikut hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

<i>Workplace Spirituality</i>	r hitung	Kriteria	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,472	0,200	Valid
Pertanyaan 2	0,448	0,200	Valid
Pertanyaan 3	0,294	0,200	Valid
Pertanyaan 4	0,524	0,200	Valid
Pertanyaan 5	0,412	0,200	Valid
Pertanyaan 6	0,436	0,200	Valid
Pertanyaan 7	0,498	0,200	Valid
Pertanyaan 8	0,483	0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas, semua item pertanyaan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

Setelah itu, akan dilakukan pengujian validitas untuk variabel motivasi karyawan. Berikut hasil pengujian validitas variabel motivasi karyawan.

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan

<i>Workplace Spirituality</i>	r hitung	Kriteria	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,390	0,200	Valid
Pertanyaan 2	0,355	0,200	Valid
Pertanyaan 3	0,534	0,200	Valid
Pertanyaan 4	0,651	0,200	Valid

Pertanyaan 5	0,565	0,200	Valid
Pertanyaan 6	0,530	0,200	Valid
Pertanyaan 7	0,611	0,200	Valid
Pertanyaan 8	0,520	0,200	Valid
Pertanyaan 9	0,560	0,200	Valid
Pertanyaan 10	0,584	0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas, semua item pertanyaan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi karyawan dapat dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS 22*. Instrumen dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai $>0,6$ dan semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu independen. Semakin dekat koefisien alpha pada nilai 1 berarti item pertanyaan atau pernyataan dalam koefisien semakin kuat. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 4.27
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,623	$0,623 > 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,411	$0,411 < 0,6$	Reliabel

Motivasi Karyawan	0,716	0,716 >0,6	Reliabel
-------------------	-------	------------	----------

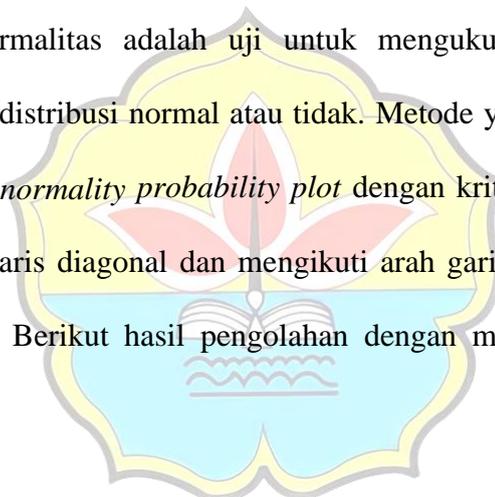
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi kriteria reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

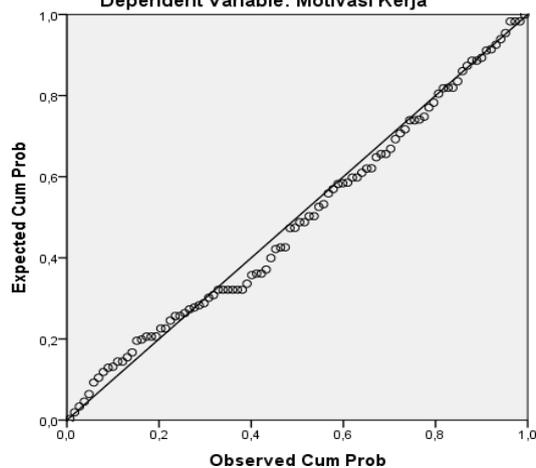
4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah *normality probability plot* dengan kriteria apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data berdistribusi normal. Berikut hasil pengolahan dengan menggunakan *software SPSS 22.0*:



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja



Gambar. Grafik *Normality Probability Plot*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dapat dikatakan model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Setelah melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik, kemudian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan statistik uji menggunakan ketentuan jika nilai $sig. > \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil penelitian mengenai hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4.28
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,29650496
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,068
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,662
Asymp. Sig. (2-tailed)		,773

a. Test distribution is Normal.

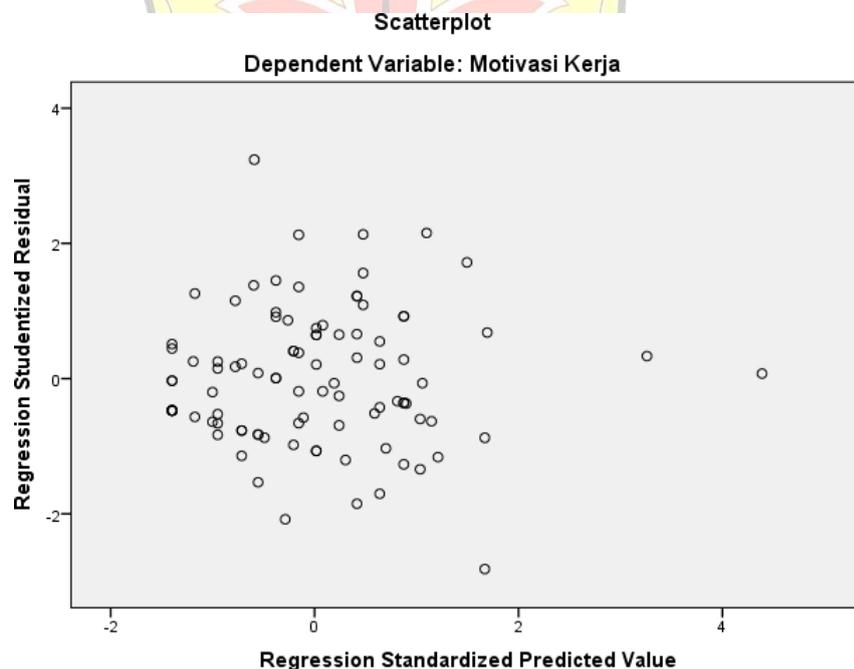
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,773. Maka dapat diartikan bahwa nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

4.4.2. Hasil Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *software SPSS 22*.



Gambar Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Dari grafik *Scatter plot* terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pancaran data tidak memperhatikan sebuah pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.3. Hasil Asumsi Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Adapun kriteria ujinya yaitu ketika nilai *tolerance* yang dipakai lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih besar dari 10 maka ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Hasil analisis nilai *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	,907	1,103
Lingkungan Kerja	,907	1,103

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* *kepuasan kerja* dan *Lingkungan kerja* memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

4.5. Uji Statistik

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependent dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,773	,449	3,949	,000
	Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	,002
	Lingkungan Kerja	,149	,108	,139	,170

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,773 + 0,032 X_1 + 0,149 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat terlihat bahwa variabel n dependen berpengaruh positif. Adapun penjelasan dari model persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,773 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independent bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka Variabel Motivasi karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 1,773 kali.
- b. Variabel X_1 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,032 menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan motivasi karyawan sebanyak 0,032 kali.
- c. Variabel X_2 yaitu lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,149 menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan motivasi karyawan sebanyak 0,467 kali.

4.5.2. Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien tersebut. Dengan menggunakan *software SPSS 22* maka diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.31
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 ^a	,154	,136	,29968

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi karyawan sebesar

0,154 atau 15,4%. Sedangkan sebanyak 84,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

4.5.3 Pengujian Hipotesis Uji F (*Simultan*)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukan dalam persamaan regresi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan

H_1 : Ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan.

Kriteria uji menggunakan ketentuan jika nilai $sig.<\alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak.

Berikut ini merupakan hasil penelitian uji F (*Simultan*):

Tabel 4.32
Hasil Uji F (*Simultan*)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,518	2	,759	8,452	,000 ^b
	Residual	8,352	93	,090		
	Total	9,870	95			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan adalah sebesar $8,452 \geq 2,70$ F-tabel dan nilai $sig. 0,000$. Maka hasil

tersebut menunjukkan bahwa dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan.

4.5.4 Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel *kepuasan kerja* terhadap motivasi karyawan.

H_1 : Ada pengaruh variabel *kepuasan kerja* terhadap motivasi karyawan.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel *lingkungan kerja* terhadap motivasi karyawan

H_1 : Ada pengaruh variabel *lingkungan kerja* terhadap motivasi karyawan.

Kriteria uji menggunakan ketentuan jika $sig. < \alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak.

Berikut ini merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel secara parsial:

Tabel 4.33
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,773	,449		3,949	,000
	Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	3,263	,002
	Lingkungan Kerja	,149	,108	,139	1,383	,170

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

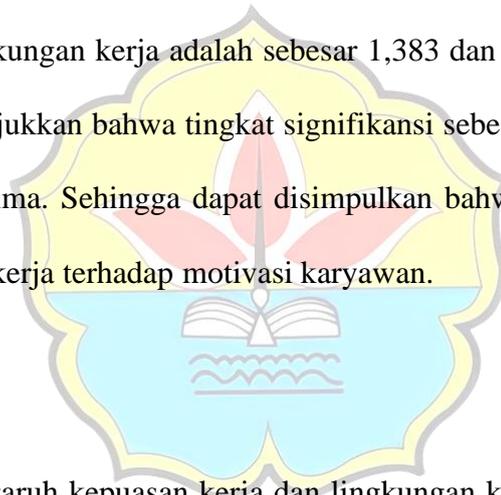
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Kesimpulan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan kepuasan kerja adalah sebesar 3,263 dan nilai *sig.* 0,002. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

Kesimpulan Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan lingkungan kerja adalah sebesar 1,383 dan nilai *sig.* 0,170. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,170 > 0,05$ maka dinyatakan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.



4.6. Pembahasan

Analisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin.

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan satu variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Rata-rata skor sebesar 407,8 artinya kepuasan kerja berada pada kriteria yang setuju. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin diberi upah/gaji sesuai dengan yang dikerjakan dengan sangat setuju pada skor 422 dan pernyataan terendah berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin puas dengan tingkat kemajuan sehingga dapat dipromosikan.dengan skor 403. Skor tertinggi berada pada indikator kepuasan gaji rata-rata skor 413 dan yang terendah berada pada indikator kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan penyelia (atasan) dengan rata-rata skor sebesar 405.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Rata-rata skor sebesar 405,5 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria yang setuju. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin merasa suasana kerja di dalam instansi menyenangkan dan hubungan dengan pegawai lain sangat harmonis dengan sangat setuju pada skor 412 dan pernyataan terendah berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin suasana lingkungan kerja fasilitas kantin perusahaan .dengan skor 396. Skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja rata-rata skor 410,5 dan yang terendah berada pada indikator tersedianya fasilitas kerja dengan rata-rata skor sebesar 403.

c. Motivasi Karyawan (Y)

Rata-rata skor sebesar 372,6 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria yang setuju. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri

Group Kabupaten Merangin merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini.dengan sangat setuju pada skor 421 dan pernyataan terendah berkaitan dengan karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuan saya selama saya masih bisa bekerja..dengan skor 236. Skor tertinggi berada pada indikator Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Need*) rata-rata skor 415,5 dan yang terendah berada pada indikator Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*) dengan rata-rata skor sebesar 239,5.

4.2.2 Pembahasan Pengaruh secara Simultan

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changriawan (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhdap motivasi kerja, Agustina (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Umar (2017) yang menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi

yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya.

4.2.3 Pembahasan Pengaruh secara parsial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan di CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi karyawan di CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin. Secara rinci pengaruh parsial akan di uraikan satu-persatu sebagai berikut.

a. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musadieq (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Maknanya apabila kepuasan kerja karyawan tinggi dapat menunjang motivasi kerja yang tinggi serta karyawan akan bekerja dengan lebih baik pula. Hal ini bisa menjadi nilai positif bagi CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin menjadi lebih baik dengan melihat indikator yang telah di teliti.

Berdasarkan penelitian karyawan sangat puas dengan gaji yang diterima, yang berarti CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin sangat baik dalam hal ini. Dan CV Artha Mandiri Group perlu lebih mempromosikan karyawan yang

melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan para penyelia (atasan) memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

b. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap motivasi karena motivasi karyawan tidak terutama dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, untuk mendukung peningkatan motivasi karyawan sehari-hari, bisnis kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karena bisnis terlalu menekankan pada keterampilan, faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmani (2020) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Kurnia (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu :

1. Berdasarkan survey yang dilakukan pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin
 - a. Dari sebaran kusioner yang dilakukan untuk variabel kepuasan kerja di peroleh skor 407,8, berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya.
 - b. Dari sebaran kusioner yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja di peroleh 405,5, berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin memiliki lingkungan kerja yang cukup baik.
 - c. Dari sebaran kusioner yang dilakukan untuk variabel motivasi kerja di peroleh 372,6, berada pada kriteria baik. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji simultan (f) dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan adalah sebesar $8,452 \geq 2,70$ F-tabel dan nilai *sig.* 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa dan tingkat signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian uji parsial (t) sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan kepuasan kerja adalah sebesar 3,263 dan nilai sig. 0,002. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

b. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan lingkungan kerja adalah sebesar 1,383 dan nilai sig. 0,170. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,170 > 0,05$ maka dinyatakan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih tinggi pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharapkan untuk pemimpin perusahaan untuk memberikan hadiah atau pun promosi kenaikan pangkat atau jabatan kepada para karyawan yang telah menjadi karyawan terbaik

agar para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik sehingga karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan hal tersebut.

b) Untuk meningkatkan lingkungan kerja pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharapkan untuk memberikan fasilitas yang lebih baik agar kebutuhan akan pekerjaan serta perbaiki lingkungan sekitar perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan fasilitas kantin atau pun tempat mereka untuk makan siang ataupun sarapan sehingga produktifitas karyawan akan lebih baik juga.

c) Untuk meningkatkan motivasi kerja pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharapkan pada pemimpin perusahaan mampu untuk mendorong karyawan untuk mau mempelajari hal baru yang bisa menambah pengetahuan karyawan, dengan cara memberikan pelatihan, seminar kerja dan berbagai cara untuk menambah pengetahuan yang baru agar karyawan bisa menambah wawasan bukan hanya untuk bekerja namun karyawan mendapatkan ilmu tambahan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. AswajaPressindo. Yogyakarta.
- Afifah Thara., Dan Musadieq Mochammad Al. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 47, No. 1.
- Agustina. S. M. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung*. *Jurnal Konomii Dan Bisnis*. Vol.5, No. 01.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu PendekatanPraktik*. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta. 2002.
- Astuti Puji., Dan Kurnia Marlina. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *ManajemenPenilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan
- Changriawan Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 2.
- Desler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Permata Puri Media. Jakarta.
- Edi Sutrisno. 2016. *ManajemenSumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS*. B-P UNDIP. Semarang.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Herzberg. 2015. *Teori 2 Faktor Motivasi*, Jurnal Robbin and Judge.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Kusumawati, Syafitri Diah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nur Rahmani. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo*. *Jurnal Mala`bi STIE Yapman Majane*. Vol. 2, No. 2.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Penerbit MediaKom. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2007. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2010. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUSIONER

Kepada Yth.

Karyawan CV Artha Mandiri Group

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Windi Indra Maldini

NIM : 1800861201334

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Motivasi Kerja Pada CV Artha Mandiri Group

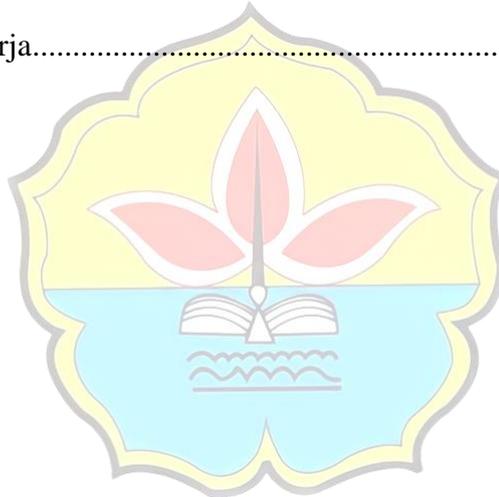
Kuesioner ini ditunjukkan untuk di isi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan nanti nya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu. Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Windi Indra Maldini

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Jenjang Pendidikan Terakhir :
5. Status Perkawinan :
6. Jumlah Anggota Keluarga orang
7. Jabatan Dalam Pekerjaan :
8. Lama Masa Bekerja tahun



KETENTUAN PENGISIAN KUSIONER

- 1) Mohon jawablah pertanyaan sesuai pendapat pribadi anda dengan jujur dan objektif.
- 2) Isilah angket dengan tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban anda
- 3) Terima kasih atas partisipasi anda

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

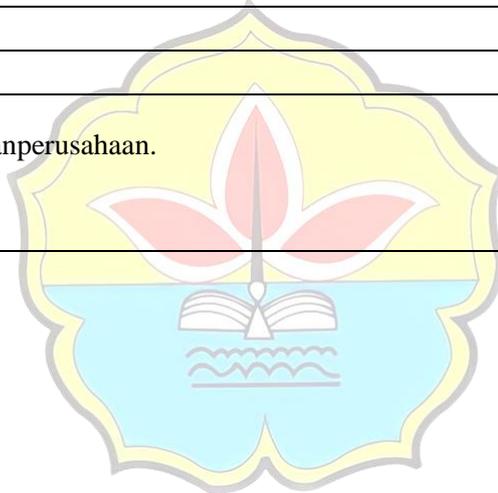
STS = Sangat Tidak Setuju

1. KEPUASAN KERJA

NO.	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
I. Kepuasan dengan gaji						
1.	Upah/gajisaya cukup, mengingattanggungjawab yang sayapikul.					
2.	Saya diberi upah/gajiseseuaidengan yang sayakerjakan.					
II. Kepuasan dengan promosi						
3.	Jika sayamelaksanakanpekerjaandenganbaik, sayaakandipromosikan.					
4.	Sayapuas dengantingkatkan kemajuansayasehingga sayadipromosikan.					
III. Kepuasan dengan rekan kerja						
5.	Orang-orang yang bekerjadengansayamemberikandukungan yang cukup kepadasya.					
6.	Saya menikmati bekerjadenganteman-temandisini.					
IV. Kepuasan dengan penyelia (atasan)						
7.	Para manajer (<i>supervisor</i>) yang sayabekerja untuk mereka, mempunyaimotivasikerja yang tinggi.					
8.	Atasansayamperlakukansayadengan baik.					
V. Kepuasan dengan pekerjaan sendiri						
9.	Dengankemampuansaya, sayayakindapatmeningkatkan prestasidalambekerja.					
10.	Dengankemampuansaya, sayayakindapatmenyelesaikantugasdengan hasil yang memuaskan.					

2. Lingkungan Kerja

NO.	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
I. Suasana Kerja						
1.	Saya merasa suasana kerja di dalam instansi menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik.					
2.	Saya merasa kebersihan di instansi membuat suasana bekerja menyenangkan.					
II. Hubungan Dengan Rekan Kerja						
3.	Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.					
4.	Saya dan karyawan lain saling menghormati.					
III. Tersedianya Fasilitas Kerja						
5.	Fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.					
6.	Batasan pada ruang kerja					
7.	Fasilitas yang tersedia					
8.	Suasana lingkungan kerja Fasilitas kantin yang di berikan perusahaan.					



3. MOTIVASI

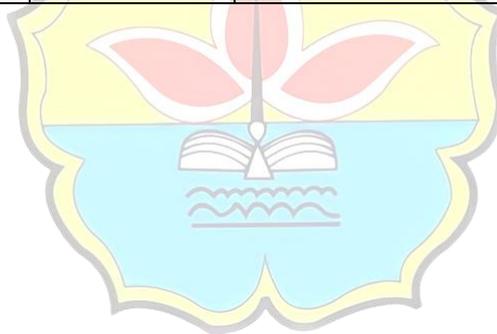
NO.	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
I. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological</i>)						
1.	Saya tidak pernah mendapat penghargaan selama bekerja di kantor ini.					
2.	Saya merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuannya selama masih bekerja.					
II. Kebutuhan rasa aman (<i>safety</i>)						
3.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaannya.					
4.	Saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh instansi.					
III. Kebutuhan hubungan sosial (<i>Social-need</i>)						
5.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan.					
6.	Pimpinan saya membutuhkan saya dalam membantu pekerjaannya.					
IV. Kebutuhan Penghargaan (<i>esteem-need</i>)						
7.	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.					
8.	Saya pernah mendapat penghargaan selama bekerja di instansi ini					
V. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization need</i>)						
9.	Saya telah memberikan seluruh kemampuan saya guna menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya telah merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapat selama ini.					

Rekapitulasi identitas Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
2	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
3	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
4	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
5	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
6	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
7	Laki-Laki	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	Lebih dari 10 tahun
8	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
9	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
10	Laki-Laki	40-50 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
11	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
12	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
13	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
14	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
15	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
16	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
17	Perempuan	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	<2 Tahun
18	Perempuan	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	6-10 Tahun
19	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
20	Laki-Laki	30-40 Tahun	Diploma/Sarjana	6-10 Tahun
21	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
22	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
23	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
24	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
25	Laki-Laki	30-40 Tahun	SD/Sederajat	2-5 Tahun
26	Perempuan	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	6-10 Tahun
27	Perempuan	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
28	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
29	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
30	Perempuan	30-40 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
31	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
32	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
33	Laki-Laki	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
34	Perempuan	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
35	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
36	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
37	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun

38	Laki-Laki	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
39	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
40	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
41	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
42	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
43	Laki-Laki	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	<2 Tahun
44	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
45	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
46	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
47	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
48	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
49	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
50	Perempuan	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
51	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
52	Laki-Laki	20-30 Tahun	Diploma/Sarjana	2-5 Tahun
53	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
54	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
55	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
56	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
57	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
58	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
59	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
60	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
61	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
62	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
63	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
64	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
65	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
66	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
67	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
68	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
69	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
70	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
71	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
72	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
73	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
74	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
75	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
76	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
77	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
78	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun

79	Perempuan	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	<2 Tahun
70	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
81	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
82	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
83	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
84	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
85	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 Tahun
86	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
87	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
88	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
89	Perempuan	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
90	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
91	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
92	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
93	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
94	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
95	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun
96	Laki-Laki	30-40 Tahun	SMA/Sederajat	2-5 Tahun



Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden

Responden	Kepuasan Kerja (X1)									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
6	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
10	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
17	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
37	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
38	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
40	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
52	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
53	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
54	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
55	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
57	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
58	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
59	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
60	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
61	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
63	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
64	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
65	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
69	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
70	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
74	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4
75	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
76	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
77	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
78	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
79	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
70	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
81	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
82	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
83	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
84	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
85	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
86	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
87	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5

88	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5
91	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
92	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
94	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
95	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	Lingkungan Kerja (X2)							
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	4	4	5	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5
6	5	5	4	5	5	4	4	3
7	4	4	4	4	4	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	5	4	5	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	4	5	4
14	5	5	4	5	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	5	5	4	5	4	5
18	5	4	4	4	5	3	4	3
19	5	5	4	4	5	3	5	4
20	4	4	4	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	5	5	4	5	4
26	4	4	5	4	5	4	4	4
27	4	4	4	4	5	5	5	5
28	5	4	5	4	5	4	4	4
29	4	5	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4

32	5	5	4	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	4	4	4	4
35	3	2	5	4	5	4	4	4
36	5	4	5	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	5	4	4	5	4	5
39	4	4	5	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	4	4	4
41	4	5	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	4	5	1
47	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	4	4	4	4
52	4	5	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	4	4	4	4	5	4
56	4	4	5	4	4	4	4	4
57	4	5	4	4	4	5	4	4
58	5	4	5	4	4	5	4	4
59	4	4	4	4	5	4	4	4
60	4	4	4	5	5	4	5	4
61	4	5	4	4	4	4	4	5
62	5	4	4	4	5	4	4	5
63	5	4	5	4	4	4	4	4
64	4	4	5	4	4	4	4	4
65	4	5	4	4	4	5	4	4
66	4	4	5	4	4	4	4	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	4	5	4	4	4	5	4
69	4	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	5	4	4	4	5	4
71	4	4	5	4	4	4	4	4
72	5	4	4	4	5	4	4	4
73	4	4	4	4	5	4	4	4
74	4	5	4	4	4	5	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	5	5	5	4	4	5

77	5	4	4	4	4	4	5	4
78	4	5	4	5	4	4	4	5
79	5	4	5	4	4	4	5	4
70	4	4	4	5	4	4	5	4
81	5	4	4	4	4	4	5	5
82	4	5	4	4	5	4	4	4
83	4	5	4	4	5	4	4	5
84	5	4	4	5	4	5	4	4
85	4	4	4	4	5	4	4	4
86	4	5	4	4	5	4	4	4
87	4	4	5	4	5	4	5	4
88	4	4	4	5	4	4	4	4
89	5	5	4	4	4	4	4	5
90	4	5	4	4	4	4	5	4
91	4	4	5	4	4	4	4	5
92	4	4	5	4	4	4	4	4
93	4	4	5	4	4	5	4	4
94	4	4	5	4	4	4	4	4
95	5	4	5	4	4	5	4	4
96	4	4	4	4	4	4	5	4



Responden	Motivasi Kerja (Y)									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4
4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
6	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
11	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4
12	3	2	5	5	5	4	5	4	4	5
13	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
14	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5
15	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4
16	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4
17	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	3	2	5	5	5	4	5	4	4	5
20	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4

21	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
23	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4
34	2	2	4	4	5	4	4	3	4	4
35	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5
38	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
39	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4
41	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4
42	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5
46	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
47	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4
48	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
49	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5
50	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
51	2	2	4	5	4	5	4	4	5	5
52	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5
53	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5
54	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4
56	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5
57	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5
58	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
59	2	3	4	4	5	4	4	5	4	5
60	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5
61	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
62	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5
65	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4

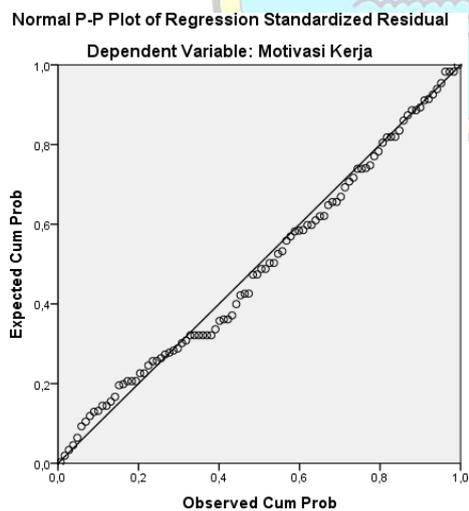
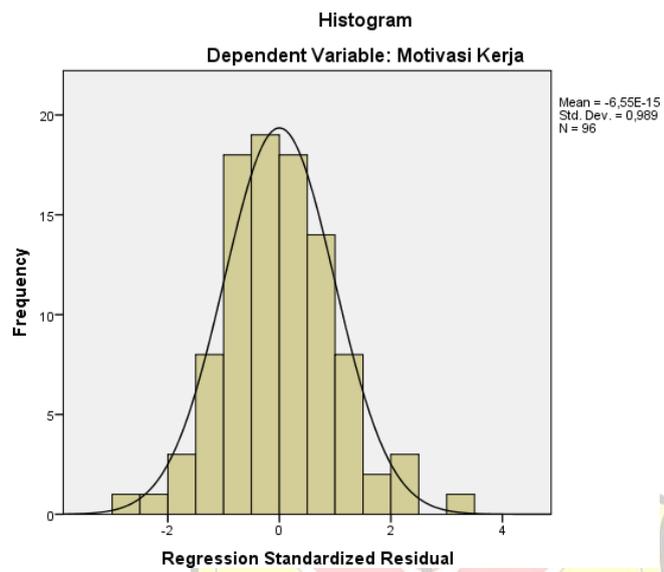
66	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5
67	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4
68	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
70	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
71	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5
72	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
73	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5
74	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4
75	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
76	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
78	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5
79	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
70	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5
81	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4
82	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4
83	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
84	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
85	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5
86	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4
87	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5
88	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
89	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
90	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5
91	2	2	5	5	4	5	4	4	4	5
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
93	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
94	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
95	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4
96	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5

OUTPUT SPSS

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



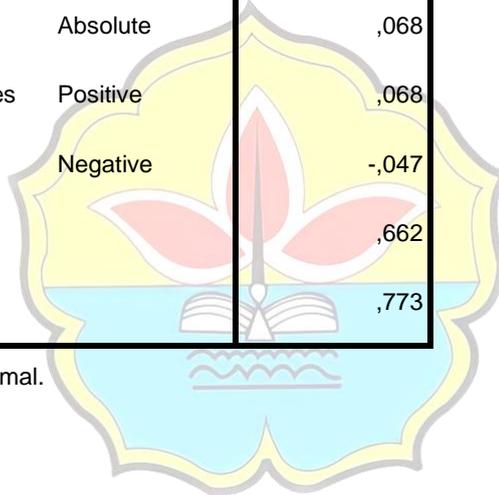
b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,29650496
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,662
Asymp. Sig. (2-tailed)		,773

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



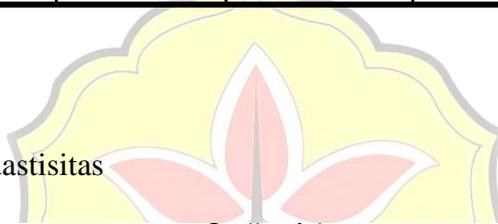
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

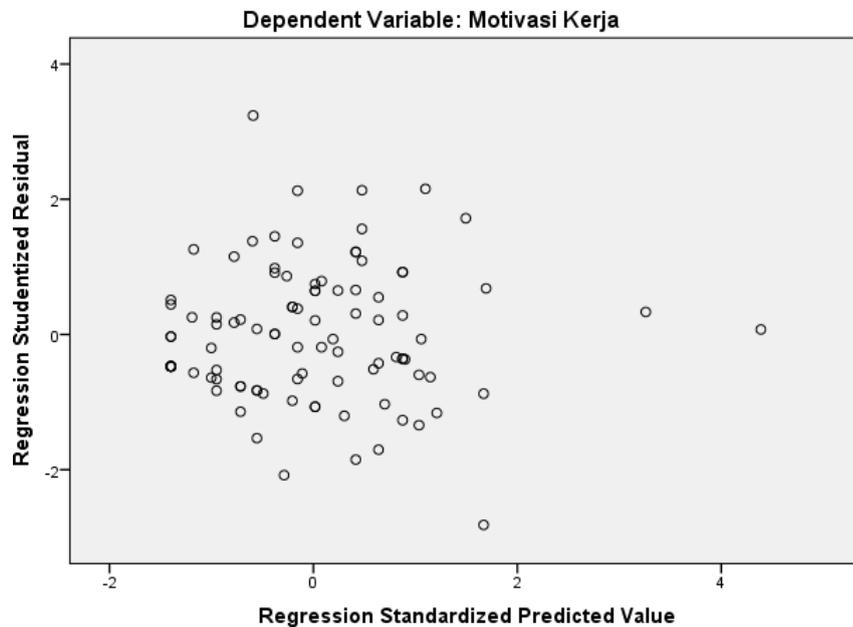
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,773	,449		3,949	,000		
1 Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	3,263	,002	,907	1,103
1 Lingkungan Kerja	,149	,108	,139	1,383	,170	,907	1,103

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

3. Uji Heterokedastisitas



Scatterplot



B. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 ^a	,154	,136	,29968

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,518	2	,759	8,452	,000 ^b
	Residual	8,352	93	,090		
	Total	9,870	95			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

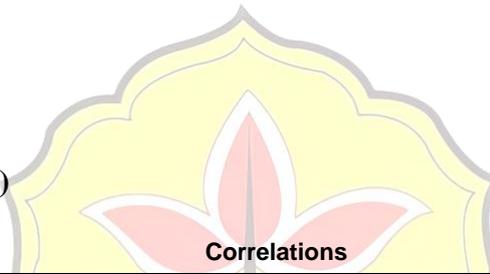
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,773	,449		3,949	,000
1					
Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	3,263	,002
Lingkungan Kerja	,149	,108	,139	1,383	,170

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji Validitas

Kepuasan Kerja (X1)



Correlations

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	Rata2
X_1	1	,058	,151	,173	,079	,094	,168	-,024	,010	-,062	,341**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)		,577	,142	,091	,443	,361	,101	,819	,921	,548	,001
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_2	,058	1	,111	,275**	,346**	,138	,109	,190	,095	,151	,539**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,577		,282	,007	,001	,178	,289	,064	,359	,143	,000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_3	,151	,111	1	,414**	,066	,151	,054	,046	,160	,136	,495**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,142	,282		,000	,521	,142	,600	,658	,119	,186	,000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_4	,173	,275**	,414**	1	-,014	,176	,191	,116	,315**	,283**	,613**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,091	,007	,000		,891	,086	,062	,259	,002	,005	,000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

X_5	Pearson Correlation	,079	,346**	,066	-,014	1	,173	,193	,173	,137	,157	,492**
	Sig. (2-tailed)	,443	,001	,521	,891		,091	,060	,091	,182	,127	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_6	Pearson Correlation	,094	,138	,151	,176	,173	1	,039	,390**	,116	,031	,472**
	Sig. (2-tailed)	,361	,178	,142	,086	,091		,708	,000	,259	,768	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_7	Pearson Correlation	,168	,109	,054	,191	,193	,039	1	,101	,133	,163	,436**
	Sig. (2-tailed)	,101	,289	,600	,062	,060	,708		,328	,197	,112	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_8	Pearson Correlation	-,024	,190	,046	,116	,173	,390**	,101	1	,116	,145	,460**
	Sig. (2-tailed)	,819	,064	,658	,259	,091	,000	,328		,259	,158	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_9	Pearson Correlation	,010	,095	,160	,315**	,137	,116	,133	,116	1	,167	,466**
	Sig. (2-tailed)	,921	,359	,119	,002	,182	,259	,197	,259		,103	,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_10	Pearson Correlation	-,062	,151	,136	,283**	,157	,031	,163	,145	,167	1	,456**
	Sig. (2-tailed)	,548	,143	,186	,005	,127	,768	,112	,158	,103		,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Rat a2	Pearson Correlation	,341**	,539**	,495**	,613**	,492**	,472**	,436**	,460**	,466**	,456**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Rata2
X_1 Pearson Correlation	1	.203*	.046	.097	.009	.061	.116	.062	.472**
X_1 Sig. (2-tailed)		.047	.660	.346	.932	.555	.259	.546	.000
X_1 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_2 Pearson Correlation	.203*	1	-.275**	.241*	.028	.072	.197	.097	.448**
X_2 Sig. (2-tailed)	.047		.007	.018	.790	.488	.054	.346	.000
X_2 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_3 Pearson Correlation	.046	-.275**	1	-.024	.004	.162	-.038	.154	.294**
X_3 Sig. (2-tailed)	.660	.007		.819	.969	.114	.713	.133	.004
X_3 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_4 Pearson Correlation	.097	.241*	-.024	1	.230*	.199	.229*	.033	.524**
X_4 Sig. (2-tailed)	.346	.018	.819		.024	.052	.025	.751	.000
X_4 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_5 Pearson Correlation	.009	.028	.004	.230*	1	-.097	.182	.070	.412**
X_5 Sig. (2-tailed)	.932	.790	.969	.024		.346	.076	.496	.000
X_5 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_6 Pearson Correlation	.061	.072	.162	.199	-.097	1	.044	.217*	.436**
X_6 Sig. (2-tailed)	.555	.488	.114	.052	.346		.669	.034	.000
X_6 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_7 Pearson Correlation	.116	.197	-.038	.229*	.182	.044	1	.067	.498**
X_7 Sig. (2-tailed)	.259	.054	.713	.025	.076	.669		.519	.000
X_7 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_8 Pearson Correlation	.062	.097	.154	.033	.070	.217*	.067	1	.483**
X_8 Sig. (2-tailed)	.546	.346	.133	.751	.496	.034	.519		.000
X_8 N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Rata Pearson Correlation	.472**	.448**	.294**	.524**	.412**	.436**	.498**	.483**	1
Rata Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
Rata N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Motivasi Kerja (Y)

Correlations

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	Rata 2
X_1 Pearson Correlation	1	.797**	.039	.104	.021	-.005	.108	-.044	-.056	.073	.390**
Sig. (2-tailed)		.000	.707	.314	.836	.960	.295	.672	.589	.478	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_2 Pearson Correlation	.797**	1	-.023	.045	-.013	.066	.012	-.011	-.069	.060	.355**
Sig. (2-tailed)	.000		.822	.664	.899	.525	.911	.913	.503	.562	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_3 Pearson Correlation	.039	-.023	1	.421**	.352**	.194	.386**	.171	.172	.194	.534**
Sig. (2-tailed)	.707	.822		.000	.000	.058	.000	.095	.094	.058	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_4 Pearson Correlation	.104	.045	.421**	1	.289**	.322**	.434**	.260*	.289**	.240*	.651**
Sig. (2-tailed)	.314	.664	.000		.004	.001	.000	.011	.004	.018	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_5 Pearson Correlation	.021	-.013	.352**	.289**	1	.194	.215*	.298**	.314**	.336**	.565**
Sig. (2-tailed)	.836	.899	.000	.004		.058	.036	.003	.002	.001	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_6 Pearson Correlation	-.005	.066	.194	.322**	.194	1	.159	.402**	.272**	.285**	.530**
Sig. (2-tailed)	.960	.525	.058	.001	.058		.123	.000	.007	.005	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_7 Pearson Correlation	.108	.012	.386**	.434**	.215*	.159	1	.221*	.366**	.295**	.611**
Sig. (2-tailed)	.295	.911	.000	.000	.036	.123		.031	.000	.004	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_8 Pearson Correlation	-.044	-.011	.171	.260*	.298**	.402**	.221*	1	.338**	.212*	.520**
Sig. (2-tailed)	.672	.913	.095	.011	.003	.000	.031		.001	.038	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_9 Pearson Correlation	-.056	-.069	.172	.289**	.314**	.272**	.366**	.338**	1	.336**	.560**
Sig. (2-tailed)	.589	.503	.094	.004	.002	.007	.000	.001		.001	.000
N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X_10 Pearson Correlation	.073	.060	.194	.240*	.336**	.285**	.295**	.212*	.336**	1	.584**

Sig. (2-tailed)		.478	.562	.058	.018	.001	.005	.004	.038	.001		.000
N		96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Rat a2	Pearson Correlation	.390**	.355**	.534**	.651**	.565**	.530**	.611**	.520**	.560**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

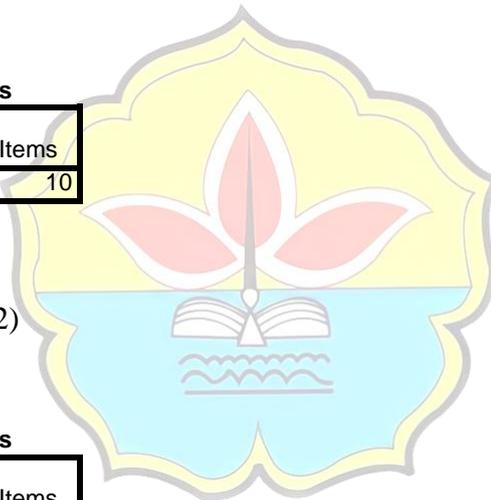
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	10



Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.411	8

Motivasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10