

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI
BADAN PENGAJIAN DAN PENERAPAN TEKNOLOGI
(BPPT) JAKARTA PUSAT**

PRASETYO RAHARJO

8215128252



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SDM

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2017

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT EMPLOYEES AT CENTRAL JAKARTA'S ASSESSMENT AND APPLICATION OF TECHNOLOGY (BPPT)

PRASETYO RAHARJO

8215128252



This Thesis Is Prepared As One Of Requirements To Obtain The Degree Of Economics At The Faculty Of Economics, State University Of Jakarta

STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT CONCENTRATION

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2017

ABSTRAK

Prasetyo Raharjo, 2017: *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.* Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 4) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 20. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu 81 responden karyawan bagian Sumber daya Manusia dan Organisasi (SDMO) pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling Quota Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan artinya jika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi., 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan artinya jika karyawan merasa lingkungan kerja yang didapat tinggi, maka kepuasan kerja mereka akan tinggi. 3), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan artinya jika karyawan merasa bahwa motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja karyawan pun akan tinggi.

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

ABSTRACT

Prasetyo Raharjo, 2017: *The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Job Satisfaction At Employees At Central Jakarta's Assessment and Application of Technology (BPPT). Thesis, Jakarta: Human Resources Management Concentration, Study Program S1 Management, Management Department, Faculty of Economics, Jakarta State University.*

The purpose of this study are: 1) To know the description of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction. 2) To know the effect of Work Motivation on Job Satisfaction. 3) To know the influence of Work Environment on Job Satisfaction. 4) To know the influence of Work Motivation and Work Environment together to Job Satisfaction. Data collection techniques were conducted by distributing questionnaires, which were then processed using SPSS 20. Questionnaires were used as data collection methods. The number of samples in the study were 81 respondents of Human Resources and Organization (SDMO) employees at the Central Jakarta Technology Implementation and Appraisal Agency (BPPT). Data collection techniques used are Nonprobability Sampling Quota Sampling. The result of this research shows 1) Work Motivation have positive and significant effect to Job Satisfaction mean that if job motivation is high then job satisfaction will be high, 2) Work Environment has positive and significant effect to Job Satisfaction means if employees feel the work environment get high, Then their job satisfaction will be high. 3), Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Satisfaction means that if employees feel that high work motivation and supported by a good work environment, then employee job satisfaction will be high.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.

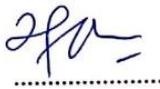
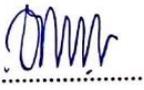
LEMBAR PENGESAHAN SKRPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> Nip. 19720506 200604 1 002	Ketua		02/08/2017
2. <u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		02/08/2017
3. <u>Dr. Dewi Susita, S.E, M.Si</u> NIP. 19610506 198503 2 002	Penguji Ahli		02/08/2017
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		02/08/2017
5. <u>Agung AWS. Waspodo, S.E, M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing II		03/08/2017

Tanggal Lulus : 31 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017
Yang Membuat Pernyataan


Prasetyo Raharjo
No. Reg : 8215128252

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah S.W.T atas setiap rahmat dan ridhoyang diberikan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.*” Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini mungkin tidak mampu terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak khususnya orangtua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan penuh kepada peneliti, serta sahabat-sahabat terbaik saya yang turut memberikan dukungan, motivasi dan doa. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Andrian Haro, S.Si., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Agung AWS. Waspodo, Se, M.Pp selaku Dosen Pembimbing Skripsi.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
6. Bapak Toto selaku pembimbing dalam penelitian di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) Jakarta Pusat.
7. Kedua orangtua saya, Ayah dan Ibu saya tercinta yang memberikan dukungan material dan non material, motivasi, nasihat-nasihat dan doa yang tiada henti serta perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Sahabat baik saya, yang turut memberikan dukungan, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat yang memberikan bantuan dan kontribusi terhadap penyelesaian skripsi ini.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penulisannya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 06 Juni 2017

Penulis

(Prasetyo Raharjo)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN TEORITIK.....	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Kepuasan Kerja	10
1.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	10
1.2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	13
1.3. Teori Kepuasan Kerja	15
2. Motivasi Kerja	18
2.1. Definisi Motivasi Kerja.....	18
2.2. Teori Motivasi	20
2.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
3. Lingkungan Kerja	26
3.1. Definisi Lingkungan Kerja	26
3.2. Dimensi Lingkungan Kerja	28
3.3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30

B. Review Penelitian Relevan	32
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	43
BAB III.....	45
OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	45
A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	45
1. Objek Penelitian	45
2. Waktu Penelitian	45
3. Batasan Penelitian	46
B. Metode Penelitian	46
C. Sumber Data, Populasi dan Sampel	47
1. Sumber Data	47
2. Populasi	47
3. Sampel	48
D. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	49
1. Variabel Penelitian	49
2. Skala Pengukuran.....	51
E. Prosedur Pengumpulan Data	52
1. Data Primer	52
2. Data Sekunder	53
F. Metode Analisis.....	53
1. Uji Instrumen	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	55
2. Analisis Deskriptif	56
3. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Linearitas	58
c. Uji Multikolinearitas	58
d. Uji Heteroskedastisitas.....	59
4. Analisis Regresi.....	59

a. Uji Regresi Linear Sederhana	59
b. Uji Regresi Linear Berganda.....	60
c. Uji t	61
d. Uji F (Regresi Simultan)	62
e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	63
BAB IV	65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Deskripsi Unit Analisis/Observasi.....	65
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	68
1. Hasil Pengujian Instrumen	69
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reliabilitas	72
2. Analisis Deskriptif	73
a. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	74
b. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	80
c. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	85
3. Uji Asumsi Klasik	90
a. Uji Normalitas	90
b. Uji Linearitas.....	91
c. Uji Multikolinearitas	94
d. Uji Heteroskedastisitas	95
4. Uji Regresi Linear	96
a. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda untuk H_1 (Motivasi Kerja) dan H_2 (Lingkungan Kerja).....	97
b. Uji F (Simultan).....	100
c. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	101
5. Interpretasi Hasil Penelitian	102
a. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	103
b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	105

c. Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	108
BAB V	110
KESIMPULAN DAN SARAN	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran-Saran	111
1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:	111
2. Saran-saran yang ditujukan untuk Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT):	112
DAFTAR PUSTAKA	xiii

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian SDMO tahun 2011 – 2015	3
1.2	Hasil Prariset Pada Bagian SDMO BPPT	4
2.1	Kaitan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja	22
2.2	Matrix Review Penelitian Terdahulu	35
3.1	Operasional Variabel Penelitian	45
3.2	Bobot Skor Kriteria Variabel	53
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	70
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	71
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	72
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	73
4.8	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)	75
4.9	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)	81
4.10	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)	86
4.11	Hasil Uji Normalitas	90
4.12	Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	92
4.13	Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	93
4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	94
4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
4.16	Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	98
4.17	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	101
4.18	Hasil Analisis Determinasi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Keterkaitan Variabel	38
3.1	Bentuk Skala Likert Interval 1-5	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	KUISIONER PENELITIAN
2	DATA PRIMER HASIL KUISIONER
3	HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN
4	HASIL UJI ASUMSI KLASIK
5	HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS
6	SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN SKRIPSI
7	SURAT PERIZINAN PENELITIAN SKRIPSI
8	KARTU KONSULTASI
9	FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya suatu negara, maka semakin banyak pula persaingan yang terjadi di dalam dunia bisnis. Banyak perusahaan baru yang bermunculan, dan banyak perusahaan lama yang semakin berkembang pesat. Dalam hal ini, seorang manajer harus mampu untuk menciptakan baik produk maupun strategi yang efektif dan efisien untuk mampu bersaing dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai, untuk mencapai visi dan misi tersebut setiap manajer harus mampu memanfaatkan sumber daya dengan semaksimal mungkin. Salah satu sumber daya yang berperan aktif dalam perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor penentu dari suksesnya suatu perusahaan. Tanpa adanya SDM yang bagus, perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misinya. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan karyawannya dengan sebaik mungkin. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah masalah kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Jika kepuasan kerja sudah tercapai maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja mencerminkan seseorang dalam berperilaku terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang selalu dihadapi oleh perusahaan baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, termasuk karyawan pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). BPPT adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang berada dibawah koordinasi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengkajian dan penerapan teknologi. BPPT terdiri dari beberapa bagian, salah satunya adalah Sekretariat Utama yang didalamnya terdapat sub bagian Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang disingkat SDMO. Peneliti akan melakukan observasi dan wawancara di bagian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Tenaga Ahli bagian SDMO pada tanggal 9 Mei 2016, peneliti mendapat data total ketidakhadiran (absensi) karyawan bagian SDMO tahun 2011 sampai 2015. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1**Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian SDMO tahun 2011 – 2015**

Tahun	Total Ketidakhadiran Karyawan	Total Karyawan	Persentase Total (%)
2011	5	36	14%
2012	8	49	16%
2013	12	57	21%
2014	15	68	22%
2015	18	79	23%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran dan jumlah persentase total karyawan yang tidak hadir dari tahun 2011 sampai 2015. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya penurunan jumlah kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan. Atau mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang rendah di bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Peneliti juga melakukan penyebaran kuisioner saat melakukan pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada bagian SDMO rendah. Hasil pra riset tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2

Hasil Prariset Pada Bagian SDMO BPPT

Variabel	Presentase Hasil Prariset	
	Ya	Tidak
lingkungan kerja	11%	89%
kepuasan kerja	29%	71%
strees kerja	39%	61%
motivasi kerja	25%	75%
beban kerja	46%	54%
budaya organisasi	93%	7%
kepemimpinan	25%	75%
loyalitas karyawan	64%	36%
rekan kerja	100%	0%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.2, hasil prariset terhadap 40 dari total keseluruhan 102 karyawan bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), peneliti mendapat hasil bahwa 2 faktor terkuat dari penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama motivasi kerja, yaitu sebanyak 75% karyawan menjawab N atau Tidak, hal ini berarti sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja yang menjadi faktor atas rendahnya kepuasan kerja mereka. Faktor kedua lingkungan kerja, yaitu sebanyak 89% karyawan menjawab N atau Tidak, hal ini

berarti sebanyak 89% karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menjadi faktor rendahnya kepuasan kerja mereka.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari atasan mereka ketika mereka melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan benar. Mereka pun mengeluhkan jika melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar dengan tidak itu sama saja, jadi kebanyakan dari mereka cenderung merasa tidak puas. Hal ini lah yang menyebabkan kepuasan kerja mereka menjadi rendah.

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan memberikan motivasi atau apresiasi atas pekerjaan yang mereka selesaikan, itu dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dari organisasi dan perusahaan sehingga visi dan misi dapat tercapai dengan baik.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dari hasil observasi langsung dan wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa tempat kerja setiap karyawan itu terlalu sempit untuk mereka bergerak, dan jarak dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain cenderung sangat dekat, sehingga mereka tidak leluasa untuk bergerak saat mengerjakan pekerjaannya. Hanya atasan yang mendapatkan ruangan khusus untuk bekerja. Oleh karena itu banyak karyawan mengeluh karena tempat kerjanya yang sempit, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal

dan kebanyakan dari mereka tidak merasa puas atas lingkungan kerja yang mereka dapatkan. Serta kurangnya pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.

Informasi yang telah diuraikan diatas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Indra Alamsyah (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Sukarman (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat”*.

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?
- 4) Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai beriku:

- 1) Untuk mengetahui Bagaimana gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.
- 2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.
- 4) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan secara lebih lanjut, dan

sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta dapat memecahkan masalah bagi pihak :

a) Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Bagi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)

Memberikan informasi mengenai apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

d) Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Dalam setiap perusahaan, kepuasan kerja adalah hal sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja pada setiap karyawannya, agar karyawan dapat merasa nyaman dan puas saat melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas atas apa yang telah di kerjakannya, maka karyawan akan selalu bekerja dengan sepenuh hati. Ini tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan sistem nilai dan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawannya. Begitupun sebaliknya, semakin sedikit aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan sistem nilai dan keinginannya, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Robbins dalam Sopiah, mengatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”.¹ Ini berarti kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Sunyoto, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.² Kepuasan kerja terlihat dari bagaimana seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya, apakah emosi yang menyenangkan atau emosi yang tidak menyenangkan.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Yuki dalam Husaini Usman, bahwa “kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapan terhadap pengalaman masa depan”.³ Sedangkan Hasibuan mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.⁴

Sementara itu, Robbins dan Judge mendefinisikan “kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.⁵ Jadi seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja

¹ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 170.

² Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: CAPS, 2013), h. 15.

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Prakte, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 498

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 202.

⁵ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 99.

yang tinggi memiliki perasaan – perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan – perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat seluruh ahli diatas, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik perasaan yang menyenangkan maupun perasaan yang tidak menyenangkan atas pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja terjadi saat seorang karyawan merasa senang atau bahagia dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan mudah, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa tidak senang atau tidak bahagia dalam menjalankan pekerjaannya, maka pekerjaannya terasa sulit untuk dilakukan atau diselesaikan.

1.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja seseorang dapat dilihat melalui dimensi atau faktor – faktor yang mempengaruhinya. Berikut menurut Luthan dalam Kaswan terdapat enam dimensi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan itu sendiri, b) Gaji, c) Kesempatan promosi, d) Pengawasan, e) Rekan Kerja, dan f) Kondisi Kerja.⁶

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Jika kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

Pendapat yang sama pun dikemukakan oleh Lussier, terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri), b) *Pay* (Gaji), c) *Supervision* (Pengawasan), d) *Attitude toward work* (Sikap terhadap

⁶ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 284.

pekerjaan), e) *Co-workers* (Rekan kerja), dan f) *Growth and upward mobility* (Kesempatan untuk berkembang).⁷

Lussier menambahkan sikap terhadap pekerjaan dan kesempatan untuk berkembang. Sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari attitude karyawan tersebut. Jika attitude dari karyawan tersebut adalah positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan disebut dengan kesempatan untuk berkembang.

Menurut Badeni terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

a) Pekerjaan itu sendiri, b) Gaji, c) Rekan sekerja, d) Atasan, e) Promosi, dan f) Lingkungan kerja.⁸

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain – lain. Gaji yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Gaji dapat

⁷ Robert N Lussier, *Human Relation in Organization* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 83.

⁸ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: alfabeta, 2013), h. 43.

meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan: dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal. Rekan sekerja yaitu teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Badeni menambahkan terdapat faktor lain yaitu lingkungan kerja yang memiliki arti kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka diketahui terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dimensi kepuasan kerja yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

1.3. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak teori yang telah dikemukakan oleh banyak ahli, salah satunya adalah menurut Veithzal Rivai terdapat tiga teori kepuasan kerja, yaitu:

- a) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
- b) Teori keadilan (*Equity theory*)
- c) Teori dua faktor (*two factor theory*)

a) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) mengukur kepuasan kerja seseorang melalui sesuat yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seorang karyawan akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan (*Equity theory*) menjelaskan bahwa seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya. Hasil (*output*) adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingannya dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingannya dianggap tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan,

tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

c) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori dua faktor (*Two factor theory*) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Herzberg mengembangkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies* yang bersifat ekstrinsik. *Satisfies* adalah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, kebijaksanaan, administrasi, dan status.⁹

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factors theory*).

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 865-867.

2. Motivasi Kerja

2.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu hal yang paling penting untuk setiap karyawan. Dengan motivasi yang tepat, maka karyawan akan berbuat semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Hal ini tentunya akan membuat perusahaan dapat dengan mudah mencapai visi dan misinya.

Motivasi adalah kata yang sudah tidak asing lagi bagi kita semua, banyak para ahli yang mendefinisikan motivasi. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan”.¹⁰ Pendapat yang sama dikemukakan oleh Usman, “motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu”.¹¹

Selanjutnya Robbins menjelaskan bahwa, “motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”.¹² Motivasi kerja yang ada di dalam diri karyawan akan menimbulkan keinginan untuk melakukan tindakan lebih lanjut terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang diperintahkan

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, h. 144.

¹¹ Husaini Usman, *op.cit.*, h. 223.

¹² Stephen P. Robbins, *op.cit.*, h. 60.

ataupun yang menjadi tugasnya, namun ia juga berkeinginan untuk ikut dalam mengambil keputusan dan bertindak dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya maupun tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Munandar mengungkapkan bahwa “motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”.¹³ Selain daripada itu, pengertian motivasi juga dijelaskan oleh Supardi dan Anwar, bahwa “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.¹⁴

Motivasi didefinisikan oleh Stanford yang dikutip oleh Mangkunegara, “*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class*”.¹⁵ Dalam arti bebas yaitu motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri individu atau karyawan yang menjadi rangsangan untuk melakukan atau berbuat suatu tindakan. Tindakan yang dimaksud dapat berupa tindakan yang

¹³ Ashar S. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI Press, 2001), h. 323.

¹⁴ Supardi, Syaiful Anwar, *Dasar – Dasar Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: UI Press, 2002), h. 47.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 93.

positif atau negatif. Tindakan positif dapat tercapai apabila motivasi yang diberikan adalah motivasi yang tepat, sebaliknya apabila motivasi yang diberikan tidak tepat, maka akan memunculkan tindakan yang positif atau negatif, tergantung dari sudut pandang individu atau karyawan tersebut.

2.2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan hal yang umum yang selalu ada dalam kehidupan sehari – hari. Motivasi membuat seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Banyak ahli yang memiliki pendapat mengenai teori motivasi. Salah satunya adalah pendapat menurut Maslow.

Teori motivasi menurut Maslow dalam Reksohadiprojo, Soekanto dan Handoko, membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. 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.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, 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.

c. Kebutuhan Sosial

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.

d. Kebutuhan Penghargaan

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

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

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.¹⁶

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Sedangkan konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi. Menurut Mc. Clelland seseorang dianggap mempunyai

¹⁶ Reksahadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta : BPFE, 1996), h. 82.

motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan - perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

b. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.

c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.¹⁷

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, terdapat beberapa kebutuhan yang menjadi dasar dalam terbentuknya motivasi yang ada pada diri setiap individu. Kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan akan fisiologis, rasa aman , sosial, penghargaan, aktualisasi diri, prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.

¹⁷ Reksomadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, op cit, h.85

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dimensi motivasi dari penelitian ini adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan kekuasaan.

2.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri individu atau karyawan yang menjadi rangsangan untuk melakukan atau berbuat suatu tindakan. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik perasaan yang menyenangkan maupun perasaan yang tidak menyenangkan atas pekerjaannya.

Gomes mengungkapkan bahwa “terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan dari seorang pekerja”.¹⁸ Hubungan tersebut dapat dilihat melalui Tabel 2.1.

Berdasarkan pada tabel 2.1, kolom pertama menunjukkan pegawai yang motivasi dan kepuasan kerjanya tinggi, ini merupakan keadaan yang ideal baik bagi organisasi maupun bagi pegawai. Keadaan ini timbul bila sesuatu yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, kemudian organisasi memberikan hasil (*outcomes*) yang diinginkan atau diharapkan bagi pegawai.

Para pegawai yang terdapat pada kolom kedua, termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka.

¹⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Majemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2003), h. 179.

Hal ini mungkin dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pegawai mungkin sudah memberikan sesuatu yang bernilai untuk organisasi, namun sesuatu tersebut tidak terlalu di apresiasi oleh organisasi, sehingga pegawai merasa tidak puas.

Tabel 2.1

Kaitan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Motivasi	Kepuasan Kerja	
	Tinggi	Rendah
Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi pegawai	II. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi pegawai
Rendah	III. Nilai negatif bagi organisasi dan positif bagi pegawai	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Para pegawai yang terdapat pada kolom ketiga, dalam hal ini pegawai memberikan sesuatu yang kurang bernilai bagi organisasi, namun organisasi memberikan apresiasi yang tinggi atas apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut, ini bertujuan agar pegawai tersebut dapat meningkatkan pekerjaannya sehingga timbul rasa puas dan dapat memberikan sesuatu yang bernilai untuk organisasi.

Para pegawai yang terdapat pada kolom keempat, ini berarti pegawai memberikan sesuatu yang kurang bermanfaat untuk organisasi, sehingga organisasi kurang memberikan apresiasi atas apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnasari, Dewi menyimpulkan bahwa “variabel yang secara dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel motivasi”.¹⁹

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diduga bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja yang baik akan membantu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

3. Lingkungan Kerja

3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

¹⁹ Ni Putu Intan Ratnasari, A.A. Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, 2013, h. 23.

Menurut Mangkunegara “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.²⁰ Sedangkan menurut Sedarmayanti, “lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.²¹ Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Nitisemito “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”.²²

Berdasarkan seluruh pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekita tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

²⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 105.

²¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2008), h. 21.

²² Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), h. 183.

3.2. Dimensi Lingkungan Kerja

Untuk mengukur seberapa bagus lingkungan kerja yang terdapat di tempat kerja dapat dilihat melalui dimensi atau faktor – faktornya. Menurut Mangkunegara terdapat tiga dimensi lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik.
- 2) Lingkungan kerja non fisik.
- 3) Psikologis Lingkungan kerja.²³

Ruang kerja yang memiliki penataan yang baik, aman, sehat dan bersih akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Kemudian lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam perusahaan serta faktor sistem informasi termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. Sedangkan rasa bosan dan keletihan dalam bekerja termasuk dalam psikologis lingkungan kerja.

²³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, loc.cit.

Menurut Suparjadi, setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus diperhatikan dan diatur dengan sebaik – baiknya, yaitu:

1) Kesehatan

- a. Bangunan, perlengkapan dan perabotan harus terpelihara kebersihannya.
- b. Ruang kantor tidak boleh berkesan terlalu sesak.
- c. Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruangan.
- d. Peredaran udara bersih harus diusahakan dalam ruang kerja.
- e. Penerangan ruang kerja harus memadai.

2) Penyediaan fasilitas

- a. Harus disediakan kamar kecil/ kamar mandi bagi para pekerja dan tamu. Sebaiknya tersedia pula ruang cuci muka/ tangan dengan air hangat, sabun, dan handuk kecil.
- b. Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan.
- c. Harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dicapai petugas pada waktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah.
- d. Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki apabila diperlukan.

3) Perlindungan keselamatan kerja

- a. Lantai harus dijaga agar orang tidak mudah tergelincir. Tangga diberi pegangan dan bagian yang terbuka diberi pagar.
- b. Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung.
- c. Sebisa mungkin dihindarkan peletakan barang dengan posisi yang bisa mencelakakan pekerja.
- d. Dalam ruangan harus disediakan kotak atau lemari obat untuk pertolongan pertama bila terjadi kecelakaan.
- e. Dalam kantor harus disediakan alat kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran.²⁴

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, terdapat banyak dimensi atau faktor – faktor dalam lingkungan kerja. Dimensi lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan psikologis lingkungan kerja.

3.3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik perasaan yang menyenangkan maupun perasaan yang tidak menyenangkan atas pekerjaannya.

²⁴ Suparjati, *Tata Usaha dan Kearsipan* (Yogyakarta: Kanisius, 2005), h. 81.

Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Adair, “lingkungan kerja dan pengawasan memiliki kekuatan untuk membuat orang memperoleh kepuasan atau ketidakpuasan. Ini sangat beralasan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu penerangan, kebisingan di ruang kantor, suhu udara, dan tata letak”.²⁵

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ganda, Boedijono, dan Wasiati bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.²⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

²⁵ Sanusi hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h. 255.

²⁶ Vegi Taurista Ganda S, Boedijono, Inti Wasiati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo”, jurnal, Universitas Jember (UNEJ), 2013, h. 7.

B. Review Penelitian Relevan

- 1) **Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Jurnal, 2012.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 150 orang pegawai yang dipilih dengan metode Stratified Proportional Random Sampling sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan.²⁷

- 2) **Vegi Taurista Ganda S, Drs. H. Boedijono, M.Si, Dra. Inti Wasiati M.M dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo”. Jurnal, 2013.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan atau sebanyak 35 orang karyawan yang ada di

²⁷ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, Jurnal, 2012.

kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan yakni dengan menggunakan Chi Square dengan acuan tabel C. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan C Tabel ($4,82 > 3,48$).²⁸

3) Mohammad Indra Alamsyah dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Jurnal, 2015.

Peneilitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif causal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitin ini sebanyak 136 karyawan dengan sampel diambil dari keseluruhan total populasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari hasil regresi 0,297 dan -0,313 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$).²⁹

²⁸ Vegi Taurista Ganda S, Boedijono, Inti Wasiati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo”, Jurnal, 2013.

²⁹ Mohammad Indra Alamsyah, “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta”, Jurnal, 2015.

- 4) **Edgardus M. Mbeu Djawa dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo”. Jurnal, 2013.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai BAPPEDAS di Kabupaten Nagekeo. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Sampel dari penelitian ini sebanyak 75 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan metode Purposive Sampling. Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan atau korelasi dengan kepuasan kerja, tetapi motivasi kerja tidak sangat signifikan dengan kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan statistik kabupaten nagekeo.³⁰

- 5) **Budi Sukarman dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”. Jurnal, 2011.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data diambil melalui wawancara dengan kuisioner. Metode sensus digunakan untuk pengumpulan data dengan responden sebanyak 46 orang. Metode analisis penelitian ini adalah dengan menggunakan

³⁰ Edgardus M. Mbeu Djawa, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo”. Jurnal, 2013.

analisis jalur (path analysis) program Analisis of Moment Structure (AMOS) dengan teknik full structural equation model. Pengujian hipotesis menggunakan uji rasio (CR). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.³¹

6) Sidik Priadana, Iwan Ruswandi dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat”. Jurnal, 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja. Responden penelitian ini adalah sebanyak 109 orang pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi dengan bantuan software SPSS 10 serta Excel. Hasil penelitian ini adalah kemampuan pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam kategori cukup baik dan baik sebesar 0,154;0,629;0,699.³²

³¹ Budi Sukarman, “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”. Jurnal, 2011.

³² Sidik Priadana, Iwan Ruswandi, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat”. Jurnal, 2013.

- 7) **Tukimin, SE, M.MA dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara”. Jurnal, 2014.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 96 orang. Metode pengumpulan data melalui observasi langsung dan kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinan (R) sebesar 0,663 dengan nilai R square sebesar 0,440. Serta dapat dilihat dari nilai z dengan tingkat signifikansi 5 persen.³³

- 8) **Khaidir Anas dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda”. Jurnal, 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 33 responden yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis linier berganda, serta uji hipotesis pada $\alpha=0,05$. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja

³³ Tukimin, SE, M.MA, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara”. Jurnal, 2014.

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sig 0,037.³⁴

9) Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, Sugandi dengan judul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”. Jurnal, 2013.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas perhubungan provinsi kalimantan timur. Anaalisis data menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan model regresi linear ganda. Hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 17.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi (3,811), pengawasan (2,718), kompensasi (4,728), lingkungan kerja (2,707), dan komunikasi (2,629) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel (1,6636).³⁵

³⁴ Khaidir Anas, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda”. Jurnal, 2012.

³⁵ Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, Sugandi, “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”. Jurnal, 2013.

10) Noack Pariaribo dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori”. Jurnal, 2014.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig kurang dari 0,05 yaitu 0,004 dan ,001.³⁶

³⁶ Noack Pariaribo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori”. Jurnal, 2014.

Tabel 2.2 Matriks Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Dhermawan, Sudibya, Mudiarta, 2012.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	V	V	V
2	Ganda, Boedijono, Wasiati, 2013.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo.		V	V
3	Alamsyah, 2015.	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta.	V		V
4	Djawa, 2013.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo.	V		V
5	Sukarman, 2011.	Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi kalimantan tengah.	V	V	V
6	Priadana, Ruswandi, 2013.	Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pertambangan dan energi provinsi jawa barat.	V		V
7	Tukimin, 2014.	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pertanian sumatera utara.			V
8	Anas, 2012.	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya mitra muda.		V	V
9	Rakhman, Masjaya, Sugandi, 2015.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.		V	V
10	Pariaribo, 2014.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori.	V		V

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Disamping itu juga terdapat beberapa kesamaan dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian terdahulu, hanya saja pada penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikator yang digunakan peneliti untuk setiap variabelnya.

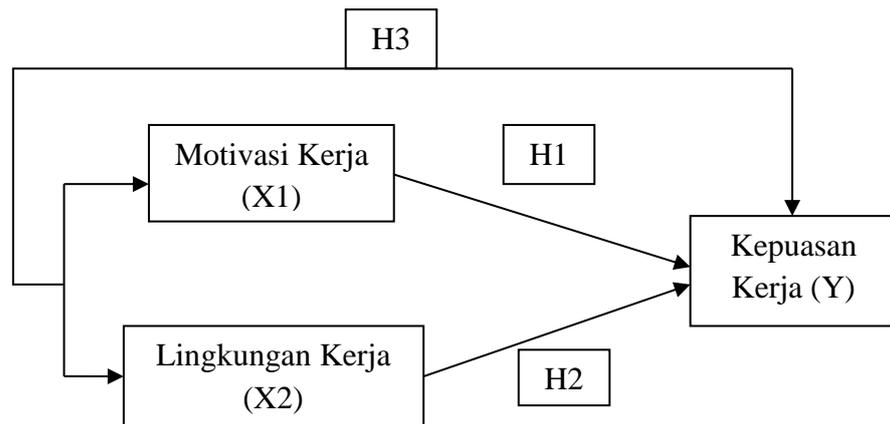
C. Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori – teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka selanjutnya akan disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang harus dicapai pada setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan tidak akan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yaitu motivasi kerja sebagai X_1 dan lingkungan kerja sebagai X_2 .

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan apakah karyawan tersebut sudah merasa puas dengan pekerjaannya. Apabila motivasi suatu karyawan rendah maka ini akan berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja yang ada di setiap karyawan tersebut. Dan apabila motivasi kerja tinggi, maka tingkat kepuasan kerja karyawannya pun akan tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat menentukan apakah karyawan tersebut sudah merasa puas dengan tempat kerjanya. Jika lingkungan kerja sudah baik, maka kepuasan kerja karyawannya pun akan baik. Namun apabila lingkungan kerjanya buruk atau rendah, maka kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawannya pun akan rendah.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1

Keterkaitan Variabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Keterangan:

X1 : Variabel Bebas = Motivasi Kerja

X2 : Variabel Bebas = Lingkungan Kerja

Y : Variabel Terikat = Kepuasan Kerja

H1: Hipotesis 1

H2: Hipotesis 2

H3: Hipotesis 3

—————> = Arah hubungan variabel

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

Hipotesis 2 (H2)

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

Hipotesis 3 (H3)

Ho : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

Ha : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yang berlokasi di Jl. MH. Thamrin No.8, Jakarta Pusat. BPPT adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang berada dibawah koordinasi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengkajian dan penerapan teknologi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2016 yang meliputi kegiatan observasi melalui kuesioner guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan November 2016 s/d Desember 2016.

3. Batasan Penelitian

Batasan masalah dibuat guna penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubung dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan didalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta - fakta, sifat - sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.³⁷ Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable - variabel yang diteliti serta

³⁷Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h.51.

pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.³⁸ Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

C. Sumber Data, Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari karyawan sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁹

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 karyawan Badan Pengkajian dan

³⁸ Ibid., h. 51

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 148

Penerapan Teknologi (BPPT) pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁰ Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya yaitu 102 orang karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{102}{1+102(0.05)^2}$$

$$n = 81$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang responden.

Selanjutnya metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling*.

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak

⁴⁰Ibid.,h.149

memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁴¹ *Nonprobability sampling* yang dipilih adalah *Quota Sampling* atau Sampling Kuota. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.⁴² Pengumpulan data dilakukan langsung pada unit sampling. Setelah kuota terpenuhi, pengumpulan data dihentikan.

D. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sementara untuk variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Item
Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik perasaan yang menyenangkan maupun perasaan yang tidak menyenangkan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.	Pekerjaan itu sendiri	1. Memberi tugas yang menarik dan menantang	Likert	1, 2
		2. Sesuai dengan kemampuan dan keahlian		3, 4
		3. Memberi kesempatan untuk		5, 6

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 95

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 60

Robbin dalam Sopiiah (2008), Sunyoto (2013), Kaswan (2012)		mengemban tanggung jawab		
	Gaji	1. Sesuai dengan beban kerja dan keahlian	Likert	7, 8
		2. Sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki		9, 10
	Promosi	1. Peluang untuk menerima kenaikan jabatan dan promosi	Likert	11, 12
	Pengawasan	1. Memberikan bantuan dan pengarahan	Likert	13, 14
		2. Memberikan dukungan		15, 16
	Rekan kerja	1. Saling membantu	Likert	17, 18
2. Saling mendukung		19, 20		
<p>Motivasi Kerja (X_1) Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu, keinginan, kebutuhan, dan keadaan emosional.</p> <p>Terry dalam Hasibuan (2013), Usman (2009), Robbins (2008).</p>	Kebutuhan rasa aman	1. Jaminan akan kelangsungan pekerjaannya	Likert	21, 22
		2. Jaminan akan hari tua.		23, 24
	Kebutuhan sosial	1. Kelompok kerja yang kompak	Likert	25, 26
		2. Supervisi yang baik		27, 28
		3. Rekreasi bersama		29, 30
	Kebutuhan penghargaan	1. Keinginan untuk dihargai	Likert	31
		2. Dihargai atas prestasinya		32
		3. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian		33, 34
	Kebutuhan kekuasaan	1. Mempunyai	Likert	35

		pengaruh atas orang lain		
		2. Membuat orang lain terkesan		36
		3. Selalu menjaga reputasi dan kedudukannya		37
Lingkungan Kerja (X₂) Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat diukur dari beberapa dimensi yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan psikologis lingkungan kerja. Mangkunegara (2005), Sedarmayanti (2008), Nitisemito (2007).	Lingkungan kerja fisik	1. Kesehatan.	Likert	38, 39
		2. Penyediaan Fasilitas.		40, 41
		3. Perlindungan Keselamatan Kerja.		42, 43
	Lingkungan kerja non fisik	1. Lingkungan Sosial.	Likert	44, 45
		2. Status Sosial.		46, 47
		3. Hubungan Kerja.		48, 49
	Psikologis lingkungan kerja	1. Rasa Bosan.	Likert	50, 51
		2. Keletihan dan kelelahan dalam bekerja.		52, 53

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dalam interval 1-5 Skala likert interval 1-5 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	

Gambar 3.1

Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia (2005:71)

Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator - indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.⁴³ Ketika menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya.⁴⁴ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.⁴⁵ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.
2. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasi hadir secara fisik dan memonitor apa yang terjadi secara personal.⁴⁶ Observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu

⁴³Moh Nazir, *op.cit.*, h. 338.

⁴⁴Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.25

⁴⁵ Moh. Nazir, *loc.cit*

⁴⁶Endang Mulyatiningsih, *op.cit.*, h. 26

pertanyaan. Berbagai hasil pengamatan dapat dicatat untuk dijadikan data dalam penelitian.

3. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.⁴⁷ Dalam hal ini peneliti membagikan kuesioner kepada 81 orang karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif, jenis data ini sering juga disebut data eksternal.⁴⁸

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yaitu data absensi karyawan. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan peneliti ialah jurnal - jurnal penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

F. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti

⁴⁷ Sugiyono, *loc.cit*

⁴⁸ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 121

menggunakan perangkat lunak SPSS 20 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data - data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar - benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.⁴⁹ Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *correlation pearson product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

⁴⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Perrasada, 2009), h. 166

b. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.⁵⁰ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrument penelitian tidak reliabel.

⁵⁰Ibid., h.168

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk membantu peneliti mendeskripsikan ciri - ciri variabel - variabel yang diteliti atau merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data yang diperoleh dari populasi atau sampel.⁵¹ Analisis deskriptif ini berkaitan dengan kegiatan pencatatan, penyusunan, penyajian, dan peringkasan hasil - hasil pengamatan terhadap kejadian - kejadian atau fenomena - fenomena secara kuantitatif.

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data.⁵² Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 81 orang karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Hasil jawaban dari kuisisioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Berikut adalah tabel penentuan skoring kriteria yang akan digunakan dan mengacu pada skor setuju dan sangat setuju :

⁵¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 178

⁵² *Ibid.*, h. 179

Tabel 3.2
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor			
	1 – 25.0%	25.1 – 50.0%	50.1 – 75.0%	75.1 – 100%
Motivasi Kerja	Rendah	Lumayan Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	Kurang Nyaman	Cukup Nyaman	Nyaman	Sangat Nyaman
Kepuasan Kerja	Kurang Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata - rata median.⁵³

⁵³ Ibid., h.179.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov - smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.⁵⁴ Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (*independen*).⁵⁵ Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi.

⁵⁴Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

⁵⁵ Husein Umar, *op.cit.*, h. 177

Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.⁵⁶

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.⁵⁷

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing - masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.⁵⁸

⁵⁶ Ibid., h.178

⁵⁷ Dwi Priyatno, op.cit., h. 79

⁵⁸ Dergibson Siagian dan Sugiarto, Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h.224

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

b. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing - masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.⁵⁹ Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

⁵⁹Ibid., h. 234

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.⁶⁰ Nilai t hitung dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Langkah - langkah yang dilakukan dalam Uji t pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Memformulasikan hipotesis :

Hipotesis 1

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

2. Menentukan taraf signifikansi

⁶⁰ Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 68

Kriteria

- a. Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b. Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

d. Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.⁶¹ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

Hipotesis 3 :

Ho : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

⁶¹Dwi Priyatno, *op.cit.*, h.67

Ha : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Kriteria :

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

e. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. *Adjusted R²* adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variable bebas secara serentak terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.⁶²

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

⁶² Dwi Priyatno, *loc.cit*

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variable - variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variable - variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yang berjumlah 81 orang. Dalam pembahasan ini akan mendeskripsikan mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan masing-masing karakteristik.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	48	59,26%
Perempuan	33	40,74%
Jumlah	81	100.0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 48 orang (59,26%) dibanding dengan perempuan yang hanya 33 orang (40,74%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang berada pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda – beda berdasarkan jenis kelaminnya, karena tingkat kebutuhan antara laki – laki dan perempuan berbeda – beda. Laki – laki cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perempuan, karena laki – laki cenderung lebih simpel dalam melakukan kegiatannya. Berbeda dengan perempuan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki – laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
< 20 tahun	2	2,47%
20 – 30 tahun	53	65,43%
> 30 tahun	26	32,10%
Jumlah	81	100.0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil penelitian terhadap usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang (2,47%) yang berada pada usia <20 tahun, sebanyak 53 orang (65,43%) berusia 20-30 tahun, dan sebanyak 26 orang (32.10%) yang berusia >30 tahun. Persentase tertinggi adalah karyawan yang berusia 20-30 tahun (65,43%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) yang terbanyak adalah karyawan yang memiliki rentan usia antara 20 – 30 tahun.

Tingkat kepuasan kerja seseorang berdasarkan umur dipengaruhi oleh lama kerja dan umur orang tersebut, semakin tinggi umur seseorang, maka kepuasan kerjanya pun akan rendah. Ini menunjukkan, karena mereka telah mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada saat usia mereka masih usia remaja atau usia produktivitas.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
D3	13	16,05%
S1	47	58,02%
S2	21	25,93%
Jumlah	81	100.0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan D3 berjumlah 13 orang (16,05%). Kemudian responden yang menjajaki pendidikan S1 berjumlah 47 orang (58,02%). Sedangkan yang mengenyam pendidikan S2 berjumlah 21 orang (25,93%). Hal diatas menunjukkan mayoritas responden sedang dalam masa belajar atau sudah lulus dari pendidikan S1.

Tingkat kepuasan kerja seseorang juga dapat diukur dengan pendidikan terakhirnya. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya. Karena seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung menginginkan sesuatu yang lebih untuk dirinya atas apa yang telah dicapainya.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 20 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

1. Hasil Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya kepada karyawan di bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), peneliti melakukan uji validitas kuesioner terlebih dahulu untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan atau tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di uji coba pada 21 responden karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan perhitungan uji validitas menggunakan *correlation Pearson product moment* dibantu dengan *software SPSS 20*.

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Nilai r_{tabel} yang ada dengan $n=21$ dan $\alpha=0.05$ adalah sebesar 0,433 dengan perhitungan $df = n - 2$ dan taraf signifikansi sebesar 0.05. Sehingga nilai r_{hitung} yang didapat jika lebih dari 0,433 maka dianggap valid atau alat pengukur yang digunakan

tepat. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4, 4.5, dan 4.6.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,820	0,433	Valid
2	0,772	0,433	Valid
3	0,808	0,433	Valid
4	0,815	0,433	Valid
5	0,766	0,433	Valid
6	0,670	0,433	Valid
7	0,732	0,433	Valid
8	0,834	0,433	Valid
9	0,784	0,433	Valid
10	0,736	0,433	Valid
11	0,929	0,433	Valid
12	0,609	0,433	Valid
13	0,756	0,433	Valid
14	0,922	0,433	Valid
15	0,735	0,433	Valid
16	0,777	0,433	Valid
17	0,867	0,433	Valid
18	0,859	0,433	Valid
19	0,642	0,433	Valid
20	0,830	0,433	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.433. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel kepuasan kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
21	0,528	0,433	Valid
22	0,527	0,433	Valid
23	0,681	0,433	Valid
24	0,784	0,433	Valid
25	0,626	0,433	Valid
26	0,750	0,433	Valid
27	0,795	0,433	Valid
28	0,804	0,433	Valid
29	0,702	0,433	Valid
30	0,567	0,433	Valid
31	0,757	0,433	Valid
32	0,589	0,433	Valid
33	0,618	0,433	Valid
34	0,747	0,433	Valid
35	0,660	0,433	Valid
36	0,813	0,433	Valid
37	0,839	0,433	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.433. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel motivasi kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
38	0,721	0,433	Valid
39	0,650	0,433	Valid
40	0,800	0,433	Valid
41	0,711	0,433	Valid
42	0,829	0,433	Valid
43	0,757	0,433	Valid
44	0,610	0,433	Valid
45	0,592	0,433	Valid
46	0,530	0,433	Valid
47	0,476	0,433	Valid
48	0,657	0,433	Valid
49	0,598	0,433	Valid
50	0,644	0,433	Valid
51	0,666	0,433	Valid
52	0,676	0,433	Valid
53	0,615	0,433	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,433. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel lingkungan kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten alat ukur dalam suatu penelitian. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dibantu dengan software SPSS 20 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel IV.8 di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.960	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.927	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,898	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.960, motivasi kerja sebesar 0.927, dan lingkungan kerja sebesar 0,898. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian yaitu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang

dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada 81 karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 20 butir pernyataan dari nomor 1-20, variabel motivasi kerja sebanyak 17 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 21-37, dan variabel lingkungan kerja sebanyak 16 butir pernyataan dari nomor 38-53, dan. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju.

a. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-20. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi, dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-6 Dimensi yang kedua yaitu gaji yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 7-10. Dimensi ketiga yaitu promosi yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 11-12. Dimensi keempat yaitu pengawasan yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-16. Dimensi kelima yaitu rekan kerja yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 17-20.

Analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya memiliki pekerjaan yang menarik.	12	45	22	1	1
		14.8%	55.6%	27.2%	1.2%	1.2%
2	Saya diberi tugas yang menantang untuk dikerjakan.	10	28	35	6	2
		12.3%	34.6%	43.2%	7.4%	2.5%
3	Saya diberi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan..	7	43	21	4	6
		8.6%	53.1%	25.9%	4.9%	7.4%
4	Saya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.	3	49	23	1	5
		3.7%	60.5%	28.4%	1.2%	6.2%
5	Saya diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	10	44	21	1	5
		12.3%	54.3%	25.9%	1.2%	6.2%
6	Saya dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4	40	26	7	4
		4.9%	49.4%	32.1%	8.6%	4.9%
Total Dimensi Pekerjaan itu sendiri		56.6%	307.5%	182.7%	24.5%	28.4%
Rata – rata Dimensi Pekerjaan itu sendiri		9.4%	51.3%	30.5%	4.1%	4.7%
Gaji						
7	Saya memperoleh gaji sesuai dengan yang dikerjakan.	5	45	25	2	4
		6.2%	55.6%	30.9%	2.5%	4.9%
8	Saya memperoleh gaji berdasarkan dengan keahlian yang dimiliki.	5	47	14	1	14
		6.2%	58.0%	17.3%	1.2%	17.3%
9	Saya memperoleh gaji sesuai dengan pengetahuan saya.	6	48	16	3	8
		7.4%	59.3%	19.8%	3.7%	9.9%
10	Saya memperoleh gaji berdasarkan keterampilan yang dimiliki.	3	51	18	2	7
		3.7%	63.0%	22.2%	2.5%	8.6%
Total Dimensi Gaji		23.5%	235.9%	90.2%	9.9%	40.7%
Rata – rata Dimensi Gaji		5.9%	58.9%	22.5%	2.5%	10.2%
Promosi						
11	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan pada bagian yang sama.	10	28	12	8	23
		12.3%	34.6%	14.8%	9.9%	28.4%

Butir	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
12	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan ke bagian lain.	5	33	35	4	4
		6.2%	40.7%	43.2%	4.9%	4.9%
Total Dimensi Promosi		18.5%	75.3%	58.0%	14.8%	33.3%
Rata – rata Dimensi Promosi		9.3%	37.7%	29.0%	7.4%	16.6%
Butir	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
Pengawasan						
13	Saya menerima bantuan dari atasan untuk menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan.	4	40	28	2	7
		4.9%	49.4%	34.6%	2.5%	8.6%
14	Saya diarahkan oleh atasan bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.	26	32	12	4	7
		32.1%	39.5%	14.8%	4.9%	8.6%
15	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.	5	44	22	4	6
		6.2%	54.3%	27.2%	4.9%	7.4%
16	Saya mendapatkan dukungan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.	8	41	24	1	7
		9.9%	50.6%	29.6%	1.2%	8.6%
Total Dimensi Pengawasan		53.1%	193.8%	106.2%	13.5%	33.2%
Rata – rata Dimensi Pengawasan		13.3%	48.5%	26.5%	3.4%	8.3%
Rekan Kerja						
17	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan.	25	31	15	6	4
		30.9%	38.3%	18.5%	7.4%	4.9%
18	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan.	21	43	13	1	3
		25.9%	53.1%	16.0%	1.2%	3.7%
19	Saya didukung oleh rekan kerja dalam hal pekerjaan.	19	12	12	10	28
		23.5%	14.8%	14.8%	12.3%	34.6%
20	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	27	30	11	7	6
		33.3%	37.0%	13.6%	8.6%	7.4%
Total Dimensi Rekan Kerja		113.6%	143.2	62.9%	29.5%	50.6%
Rata – rata Dimensi Rekan Kerja		28.4%	35.8%	15.7%	7.4%	12.7%
Total Variabel Kepuasan Kerja (Y)		13.3%	47.8%	25.0%	4.6%	9.3%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 pada analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah hal ini dapat dilihat dari persentase dimensi tiap variabelnya. Dengan

pilihan jawaban menggunakan skala interval 1-5 dimana nilai 1 menunjukkan persepsi karyawan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 yang menunjukkan persepsi sangat setuju.

Dapat dilihat pada dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 6 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.8, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 1 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 1.2%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka belum memiliki pekerjaan yang menarik untuk dikerjakan.

Dimensi kedua yaitu gaji yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.8, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 7 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 4.9%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka memperoleh gaji masih belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Dimensi ketiga yaitu promosi yang terdiri dari 2 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.8, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor tidak setuju dengan bobot paling besar adalah pernyataan nomor 12 dengan skor setuju sebesar 4.9% dan sangat setuju sebesar 4.9%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka tidak memperoleh kesempatan untuk dipromosikan ke bagian lain.

Dimensi keempat yaitu pengawasan yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.8, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 16 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 8.6%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka belum mendapat dukungan dari atasan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi kelima yaitu rekan kerja yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.8, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan

nomor 18 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 3.7%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka jarang untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja mereka, ini dikarenakan hubungan diantara rekan kerja masih kurang terjalin.

Dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot terendah adalah pernyataan nomor 1 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 1.2%, nomor 18 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 3.7%, dan nomor 4 dan 5 dengan skor setuju dan sangat setuju yang sama sebesar 1.2% dan 6.2%, dan skor rata – rata setuju dan sangat setuju keseluruhan dimensi sebesar 17.3%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yaitu berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang puas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y) karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di bagian SDMO merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki kurang menarik minat mereka, mereka belum dapat membantu rekan kerja

mereka, dan mereka belum diberi tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

b. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel bebas pertama yaitu motivasi kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 21-37. Terdapat 4 dimensi yang mempengaruhi motivasi kerja. Dimensi pertama yaitu dimensi kebutuhan rasa aman yang akan diukur melalui butir pernyataan dari nomor 21-24. Dimensi kedua yaitu dimensi kebutuhan sosial yang akan diukur melalui butir pernyataan dari nomor 25-30. Kemudian dimensi ketiga yaitu dimensi kebutuhan penghargaan yang akan diukur melalui butir pernyataan dari nomor 31-34. Terakhir, yaitu dimensi kebutuhan kekuasaan yang akan diukur melalui butir pernyataan nomor 35-37.

Analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir	Motivasi Kerja (X1)	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan rasa aman						
21	Saya mendapatkan jaminan dari perusahaan akan kelangsungan pekerjaan.	8	50	15	7	1
		9.9%	61.7%	18.5%	8.6%	1.2%
22	Saya dipuji oleh atasan atas pekerjaan yang dilakukan.	10	47	13	8	3
		12.3%	58.0%	16.0%	9.9%	3.7%
23	Saya mendapat asuransi hari tua.	10	44	20	2	5
		12.3%	54.3%	24.7%	2.5%	6.2%
24	Saya mendapat kompensasi atas pekerjaan saya untuk masa mendatang.	10	42	23	3	3
		12.3%	51.9%	28.4%	3.7%	3.7%
Total Dimensi Kebutuhan rasa aman		46.8%	225.9%	87.6%	24.7%	14.8%
Rata – rata Dimensi Kebutuhan rasa aman		11.7%	56.5%	21.9%	6.2%	3.7%
Kebutuhan Sosial						
25	Saya bekerja dengan orang - orang yang menyenangkan.	7	28	34	10	2
		8.6%	34.6%	42.0%	12.3%	2.5%
26	Saya dapat bekerja sama dengan kelompok atau tim kerja.	7	47	16	6	5
		8.6%	58.0%	19.8%	7.4%	6.2%
27	Saya dapat mengandalkan bawahan untuk menangani pekerjaan.	6	42	29	2	2
		7.4%	51.9%	35.8%	2.5%	2.5%
28	Saya memiliki bawahan yang rajin dan tekun.	8	37	30	5	1
		9.9%	45.7%	37.0%	6.2%	1.2%
29	Saya memiliki program tahunan untuk berekreasi bersama rekan - rekan kerja.	1	36	32	6	6
		1.2%	44.4%	39.5%	7.4%	7.4%
30	Saya mengajak rekan kerja saya untuk jalan - jalan bersama.	3	50	22	5	1
		3.7%	61.7%	27.2%	6.2%	1.2%
Total Dimensi Kebutuhan Sosial		39.4%	296.3%	201.3%	42.0%	21.0%
Rata – rata Dimensi Kebutuhan Sosial		6.6%	49.4%	33.5%	7.0%	3.5%
Kebutuhan Penghargaan						
31	Saya dihargai oleh bawahan selaku atasan.	5	49	18	7	2
		6.2%	60.5%	22.2%	8.6%	2.5%
32	Saya dihargai atas usaha atau pekerjaan yang dikerjakan.	5	51	14	8	3
		6.2%	63.0%	17.3%	9.9%	3.7%
33	Saya diakui oleh atasan atas kemampuan yang dimiliki.	7	53	13	4	4
		8.6%	65.4%	16.0%	4.9%	4.9%

Butir	Motivasi Kerja (X1)	STS	TS	N	S	SS
34	Saya diakui oleh rekan kerja atas keahlian ditempat kerja.	10	29	14	11	17
		12.3%	35.8%	17.3%	13.6%	21.0%
Total Dimensi Kebutuhan Penghargaan		33.3%	224.7%	72.8%	37.0%	32.1%
Rata Dimensi Kebutuhan Penghargaan		8.3%	56.2%	18.2%	9.3%	8.0%
Kebutuhan Kekuasaan						
35	Saya memberikan pengaruh kepada rekan kerja mengenai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	3	39	35	2	2
		3.7%	48.1%	43.2%	2.5%	2.5%
36	Atasan terkesan dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	4	45	25	4	3
		4.9%	55.6%	30.9%	4.9%	3.7%
37	Saya menjaga perilaku saya di tempat kerja.	23	39	12	4	3
		28.4%	48.1%	14.8%	4.9%	3.7%
Total Dimensi Kebutuhan Kekuasaan		37.0%	151.8%	88.9%	12.3%	9.9%
Rata – rata Dimensi Kebutuhan Kekuasaan		12.3%	50.6%	29.6%	4.1%	3.3%
Total Variabel Motivasi Kerja (X1)		9.2%	52.9%	26.5%	6.8%	4.6%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 pada analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah hal ini dapat dilihat dari persentase dimensi tiap variabelnya. Dengan pilihan jawaban menggunakan skala interval 1-5 dimana nilai 1 menunjukkan persepsi karyawan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 yang menunjukkan persepsi sangat setuju.

Dapat dilihat pada dimensi pertama yaitu kebutuhan rasa aman yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 24 dengan skor setuju sebesar 3.7% dan sangat setuju sebesar 3.7%, dan berada pada skala 1

– 25.0% yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka belum mendapatkan kompensasi atas pekerjaan mereka untuk masa mendatang.

Dimensi kedua yaitu kebutuhan sosial yang terdiri dari 6 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 27 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka belum dapat mengandalkan bawahan mereka untuk dimintai pertolongan dalam hal pekerjaan.

Dimensi ketiga yaitu kebutuhan penghargaan yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Berdasarkan pada tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 33 dengan skor setuju sebesar 4.9% dan sangat setuju sebesar 4.9%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mereka masih belum diakui kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik oleh atasan.

Dimensi keempat yaitu kebutuhan kekuasaan yang terdiri dari 3 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 35 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mereka belum bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap sesama rekan kerja.

Dari hasil analisis deskriptif motivasi kerja (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 27 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 2.5%, nomor 35 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan nomor 24 dengan skor setuju sebesar 3.7% dan sangat setuju sebesar 3.7%. dan memiliki rata – rata skor setuju dan sangat setuju keseluruhan dimensi sebesar 11.4%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yang berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti rendah, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa mereka belum dapat mengandalkan bawahan mereka dalam hal

pekerjaan, serta belum dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap sesama rekan kerja, dan belum mendapatkan kompensasi atas pekerjaan mereka untuk masa mendatang.

c. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja akan diukur melalui butir pernyataan nomor 38-53 dengan 3 dimensi. Dimensi pertama yaitu dimensi lingkungan kerja fisik, yang akan diukur melalui butir pernyataan nomor 38-43. Dimensi kedua yaitu dimensi lingkungan kerja non fisik, yang akan diukur melalui butir pernyataan nomor 44-49. Dimensi ketiga yaitu dimensi psikologis lingkungan kerja, yang akan diukur melalui butir pernyataan nomor 50-53.

Analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Butir	Lingkungan Kerja (X2)	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
38	Saya memiliki ruang kerja dengan suhu ruangan yang normal.	27	38	7	5	4
		33.3%	46.9%	8.6%	6.2%	4.9%
39	Saya memiliki ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik.	18	46	10	5	2
		22.2%	56.8%	12.3%	6.2%	2.5%
40	Saya menerima fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan.	19	28	21	9	4
		23.5%	34.6%	25.9%	11.1%	4.9%
41	Saya mendapatkan persediaan air minum yang bersih saat bekerja.	30	28	11	6	6
		37.0%	34.6%	13.6%	7.4%	7.4%
42	Saya memiliki ruang kerja dengan standar keselamatan kerja di perusahaan.	13	40	24	3	1
		16.0%	49.4%	29.6%	3.7%	1.2%
43	Saya memiliki kotak P3K di dalam ruang kerja.	6	35	33	3	4
		7.4%	43.2%	40.7%	3.7%	4.9%
Total Dimensi Lingkungan Kerja Fisik		139.4%	265.5%	130.7%	38.3%	25.8%
Rata – rata Dimensi Lingkungan Kerja Fisik		23.2%	44.3%	21.8%	6.4%	4.3%
Lingkungan Kerja Non Fisik						
44	Saya memiliki rekan kerja yang baik.	4	62	8	5	2
		4.9%	76.5%	9.9%	6.2%	2.5%
45	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja.	8	47	19	4	3
		9.9%	58.0%	23.5%	4.9%	3.7%
46	Saya dapat meningkatkan status sosial saya dan keluarga selama bekerja di perusahaan tempat saya bekerja.	11	47	19	3	1
		13.6%	58.0%	23.5%	3.7%	1.2%
47	Saya berteman dengan siapa saja di tempat kerja tanpa memandang status sosialnya.	3	44	24	7	3
		3.7%	54.3%	29.6%	8.6%	3.7%
48	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan perusahaan.	9	48	21	1	2
		11.1%	59.3%	25.9%	1.2%	2.5%
49	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dalam hal pekerjaan.	7	57	8	7	2
		8.6%	70.4%	9.9%	8.6%	2.5%

Butir	Lingkungan Kerja (X2)	STS	TS	N	S	SS
Total Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik		51.8%	376.5%	122.3%	33.2%	16.1%
Rata – rata Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik		8.6%	62.8%	20.4%	5.5%	2.7%
Psikologis Lingkungan Kerja						
50	Saya bercanda dengan rekan kerja agar tidak bosan dengan pekerjaan.	5	57	11	5	3
		6.2%	70.4%	13.6%	6.2%	3.7%
51	Saya dapat mengatasi rasa bosan ditempat kerja.	2	49	21	7	2
		2.5%	60.5%	25.9%	8.6%	2.5%
52	Saya dapat menghilangkan rasa letih ditempat kerja.	17	34	15	9	6
		21.0%	42.0%	18.5%	11.1%	7.4%
53	Saya tidak merasa lelah saat mengerjakan pekerjaan yang saya suka.	9	40	28	3	1
		11.1%	49.4%	34.6%	3.7%	1.2%
Total Dimensi Psikologis Lingkungan Kerja		40.8%	222.3%	92.6%	29.6%	14.8%
Rata – rata Dimensi Psikologis Lingkungan Kerja		10.2%	55.6%	23.1%	7.4%	3.7%
Total Variabel Lingkungan Kerja (X2)		14.5%	54.0%	21.6%	6.3%	3.5%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 pada analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah hal ini dapat dilihat dari persentase dimensi tiap variabelnya. Dengan pilihan jawaban menggunakan skala interval 1-5 dimana nilai 1 menunjukkan persepsi karyawan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 yang menunjukkan persepsi sangat setuju.

Dapat dilihat pada dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 6 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang

memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 42 dengan skor setuju sebesar 3.7% dan sangat setuju sebesar 1.2%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mendapatkan atau memiliki ruang kerja yang sesuai dengan standar keselamatan kerja di perusahaan.

Dimensi kedua yaitu lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari 6 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 48 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki hubungan kerja yang baik dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Dimensi ketiga yaitu psikologis lingkungan kerja yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 53 dengan skor setuju sebesar 3.7% dan sangat setuju sebesar 1.2%, dan berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan merasa lelah saat mengerjakan pekerjaan yang mereka sukai.

Dari hasil analisis deskriptif lingkungan kerja (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 48 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan nomor 42 dan 53 dengan skor setuju dan sangat setuju yang sama sebesar 3.7% dan 1.2%, dan skor rata – rata setuju dan sangat setuju keseluruhan dimensi sebesar 9.8%. Jika dibandingkan dengan skala pengukuran maka berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang nyaman. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa mereka belum memiliki belum memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, dan merasa lelah saat mengerjakan pekerjaan yang mereka sukai serta ditambah dengan ruang kerja yang belum sesuai dengan standar keselamatan perusahaan.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Adapun hasil uji normalitas untuk penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
N		81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.79	41.59	36.86
	Std. Deviation	7.653	5.993	6.422
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.080	.086	.090
	Negative	-.064	-.078	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.776	.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678	.584	.535

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 4.11 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dilihat nilai signifikan dari penelitian ini adalah untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0.678, motivasi kerja (X1) sebesar 0.584, dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0.535. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig
			Squares		Square		.
Kepuasan	Between	(Combined)	2787.710	21	132.74	4.127	.00
an	Groups				8		0
Kerja *		Linearity	1788.594	1	1788.5	55.60	.00
Motivasi					94	7	0
i Kerja		Deviation	999.116	20	49.956	1.553	.09
		from					8
		Linearity					
	Within	Groups	1897.722	59	32.165		
	Total		4685.432	80			

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.13
Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	2673.665	22	121.530	3.504	.000
	Linearity		1439.929	1	1439.929	41.514	.000
Lingkungan Kerja	Deviation from Linearity		1233.736	21	58.749	1.694	.059
	Within Groups		2011.767	58	34.686		
Total			4685.432	80			

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.804	1.243
	Lingkungan Kerja	.804	1.243

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk motivasi kerja dan lingkungan kerja yaitu masing - masing sebesar 1.243. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.104	.000
		Sig. (2-tailed)	.	.357	.999
		N	81	81	81
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.104	1.000	.447**
		Sig. (2-tailed)	.357	.	.000
		N	81	81	81
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.000	.447**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.999	.000	.
		N	81	81	81

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

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Pada Tabel 4.15, diketahui korelasi antara motivasi kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,357; korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.999. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4. Uji Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear dilakukan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**a. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda untuk H₁
(Motivasi Kerja) dan H₂ (Lingkungan Kerja)**

Rumusan Hipotesis 1

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari *output* analisis regresi linear berganda dengan SPSS 20.

Rumusan Hipotesis 2

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari *output* analisis regresi linear berganda dengan SPSS 20.

Tabel 4.16

**Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.830	4.760		2.065	.042
Motivasi Kerja	.592	.116	.463	5.090	.000
Lingkungan Kerja	.416	.108	.350	3.839	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5.090. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $81-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat $df = 78$ maka t_{tabel} sebesar 1.991 dengan demikian $t_{hitung} (5.090) > t_{tabel} (1.991)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3.839. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $81-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah

variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat $df = 78$ maka t_{tabel} sebesar 1.991 dengan demikian $t_{hitung} (3.839) > t_{tabel} (1.991)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti berikut ini:

$$Y = 9.830 + 0.592X_1 + 0.416X_2$$

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 9.830. Hal ini berarti tanpa adanya variabel *independen*, kepuasan kerja sudah mencapai 9.830. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.592 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.592, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.416 dan bertanda positif. Hal ini berarti setiap

kenaikan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.416, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F (Simultan)

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi Kerja dan
Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2249.035	2	1124.517	36.001	.000 ^a
Residual	2436.397	78	31.236		
Total	4685.432	80			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017

Pada Tabel 4.17 diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 36.001. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $81-2-1 = 78$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.11 dengan demikian F_{hitung} (36.001) > F_{tabel} (3.11). Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

c. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel

motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil uji analisis determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.467	5.589

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

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2017.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.480 atau (48.0%). Hal ini menunjukkan bahwa 48.0% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 52.0% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

5. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 20, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama dan kedua ditolak. Maka motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

a. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi kerja karyawan terbukti mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Apabila motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan pun akan naik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan dimensi kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan kekuasaan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan”.⁶³ Robbins menjelaskan bahwa, “motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”.⁶⁴

Dari hasil analisis deskriptif motivasi kerja (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 27 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 2.5%, nomor 35 dengan skor setuju sebesar 2.5% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan nomor 24

⁶³ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, h. 144

⁶⁴ Stephen P. Robbins, *op.cit.*, h. 60.

dengan skor setuju sebesar 3.7% dan sangat setuju sebesar 3.7%. dan memiliki rata – rata skor setuju dan sangat setuju keseluruhan dimensi sebesar 11.4%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yang berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti rendah, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah.

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (5.090) > t_{tabel} (1.991)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2015), Djawa (2013), Priadana, Riswandi (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakannya.

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik 3 kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka belum dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap rekan kerja dikarenakan mereka belum memiliki pekerjaan yang menarik untuk dikerjakan.
2. Sebagian besar karyawan merasa mereka belum dapat mengandalkan bawahan mereka untuk menangani suatu pekerjaan sehingga mereka tidak dapat membantu rekan kerja mereka dalam hal pekerjaan.
3. Sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka belum menerima kompensasi atas pekerjaan mereka sehingga mereka tidak mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan aturan, oleh karena itu atasan belum dapat memberikan tanggung jawab kepada mereka atas suatu pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang memadai, maka dapat membuat kepuasan kerjanya menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan psikologis lingkungan kerja.

Dari hasil analisis deskriptif lingkungan kerja (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang memiliki skor setuju dan sangat setuju dengan bobot paling kecil adalah pernyataan nomor 48 dengan skor setuju sebesar 1.2% dan sangat setuju sebesar 2.5%, dan nomor 42 dan 53 dengan skor setuju dan sangat setuju yang sama sebesar 3.7% dan 1.2%, dan skor rata – rata setuju dan sangat setuju keseluruhan dimensi sebesar 9.8%. Jika dibandingkan dengan skala pengukuran maka berada pada skala 1 – 25.0% yang berarti kurang nyaman. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) rendah.

Selain itu, hasil uji t pada variabel lingkungan kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (3.839) > t_{tabel} (1.991)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ganda S, Boedijono, Wasiati (2013), Anas (2012), Rakhman, Masjaya, Sugandi (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.⁶⁵ Semakin bagus atau tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik 3 kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan merasa lelah saat mengerjakan pekerjaan mereka, ini dikarenakan mereka belum mengerjakan pekerjaan yang menarik bagi mereka.
2. Sebagian besar karyawan belum memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, sehingga mereka diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka.
3. Sebagian besar karyawan belum memiliki ruang kerja yang sesuai dengan standar keselamatan perusahaan, oleh karena itu mereka belum dapat memberikan bantuan kepada rekan kerja mereka.

⁶⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 105

c. Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2)

Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak. Jika dilihat dari F_{tabel} sebesar 3.11 dan F_{hitung} sebesar 9.830 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kemudian, signifikansi pada uji F sebesar 0.000 dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.480, hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 48.0%. Sisanya sebesar 52.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, Utama (2012), Sukarman (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin rendah motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Begitupun sebaliknya,

semakin tinggi motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat adalah:
 - a. Motivasi kerja pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi BPPT tergolong masih rendah.
 - b. Lingkungan kerja pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi BPPT tergolong masih rendah
 - c. Kepuasan kerja pada bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi BPPT tergolong rendah.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). Jika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). Jika karyawan merasa lingkungan kerja yang didapat tinggi, maka kepuasan kerja mereka akan tinggi.
4. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). Jika karyawan merasa bahwa motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja karyawan pun akan tinggi.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: kompensasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, keterlibatan kerja, beban kerja, stres kerja, dan budaya organisasi.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT):

- a. Untuk variabel motivasi kerja saran yang diberikan untuk Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yaitu; Perusahaan atau khususnya atasan yang terdapat pada setiap bagian bidang kerja harus lebih percaya lagi dengan bawahan mereka sehingga mereka merasa dapat untuk diandalkan dan dapat memberika pengaruh yang baik untuk rekan kerja lainnya, dan lebih memperhatikan lagi masalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b. Untuk variabel lingkungan kerja saran yang diberikan untuk Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yaitu: perusahaan harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan para karyawannya, memberikan ruang kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar keselamatan perusahaan sehingga karyawan tidak merasa lelah saat bekerja.
- c. Berdasarkan pada penelitian ini, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) diperlukan perhatian lebih dari perusahaan terhadap karyawannya pada aspek motivasi dan lingkungan kerjanya, agar karyawan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan sehingga kepuasan kerja mereka meningkat. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai pekerjaan yang

diberikan, apakah menarik dan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badeni. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Gomes Faustino Cardoso. **Majemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: ANDI, 2003.
- Hamid, Sanusi. **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Kaswan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Lussier. *Human Relation in Organization*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyatiningsih Endang. **Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan**. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Munandar Ashar S. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: UI Press, 2001.
- Nazir Moh. **Metode Penelitian**. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Nitisemito, Alex S. **Manajemen Personalialia**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007.
- Priyatno Dwi. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS**. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.

- Reksohadiprojo, Soekanto, dan Hani Handoko. **Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku**. Yogyakarta : BPFE, 1996.
- Rivai Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sedarmayanti. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Siagian Dergibson dan Sugiarto. **Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Sopiah. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Manajemen**. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Sunyoto, Danang. **Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Supardi, Syaiful Anwar. **Dasar – Dasar Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: UI Press, 2002.
- Suparjati. **Tata Usaha dan Kearsipan**. Yogyakarta: Kanisius, 2005.
- Teguh Muhammad. **Metodologi Penelitian Ekonomi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.

Umar Husein. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta: Raja Grafindo Perrrada, 2009.

Usman, Husaini. **Manajemen Teori, Prakti, dan Riset Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Jurnal

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, **Jurnal**, 2012.

Budi Sukarman, “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”. **Jurnal**, 2011.

Edgardus M. Mbeu Djawa, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo”. **Jurnal**, 2013.

Khaidir Anas, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda”. **Jurnal**, 2012.

Mohammad Indra Alamsyah, “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta”, **Jurnal**, 2015.

Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, Sugandi, “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”. **Jurnal**, 2013.

Ni Putu Intan Ratnasari, A.A. Sagung Kartika Dewi. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, **Jurnal**, 2013.

Noack Pariaribo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori”. **Jurnal**, 2014.

Sidik Priadana, Iwan Ruswandi, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat”. **Jurnal**, 2013.

Tukimin, SE, M.MA, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara”. **Jurnal**, 2014.

Vegi Taurista Ganda S, Boedijono, Inti Wasiati. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo”, **Jurnal Universitas Jember (UNEJ)**, 2013.

Website

Ahmad Yani, Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 16 November 2016 Pukul 13.00 WIB)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

Jakarta, November 2016

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuesioner ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan dalam memperoleh data yang saya perlukan guna menyelesaikan penulisan skripsi saya.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah dan tidak akan memengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.**

Pengisian kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Prasetyo Raharjo

KUESIONER

I. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : < 20 / 20-30 / >30

Pendidikan : D3/ S1 / S2

II. Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda check list (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda atas pernyataan dibawah ini. Angka 1 – 5 menunjukkan tingkat persetujuan anda atas setiap pernyataan dibawah ini.

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki pekerjaan yang menarik.					
2	Saya diberi tugas yang menantang untuk dikerjakan.					
3	Saya diberi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan..					
4	Saya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.					
5	Saya diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7	Saya memperoleh gaji sesuai dengan yang dikerjakan.					
8	Saya memperoleh gaji berdasarkan dengan keahlian yang dimiliki.					
9	Saya memperoleh gaji sesuai dengan pengetahuan saya.					
10	Saya memperoleh gaji berdasarkan keterampilan yang dimiliki.					
11	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan pada bagian yang sama.					
12	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan ke bagian lain.					
13	Saya menerima bantuan dari atasan untuk menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan.					
14	Saya diarahkan oleh atasan bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.					
15	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.					
16	Saya mendapatkan dukungan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.					

17	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan.					
18	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan.					
19	Saya didukung oleh rekan kerja dalam hal pekerjaan.					
20	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
21	Saya mendapatkan jaminan dari perusahaan akan kelangsungan pekerjaan.					
22	Saya dipuji oleh atasan atas pekerjaan yang dilakukan.					
23	Saya mendapat asuransi hari tua.					
24	Saya mendapat kompensasi atas pekerjaan saya untuk masa mendatang.					
25	Saya bekerja dengan orang – orang yang menyenangkan.					
26	Saya dapat bekerja sama dengan kelompok atau tim kerja.					
27	Saya dapat mengandalkan bawahan untuk menangani pekerjaan.					
28	Saya memiliki bawahan yang rajin dan tekun.					
29	Saya memiliki program tahunan untuk rekreasi bersama rekan – rekan kerja.					
30	Saya mengajak rekan kerja saya untuk jalan – jalan bersama.					
31	Saya dihargai oleh bawahan selaku atasan.					
32	Saya dihargai atas usaha atau pekerjaan yang dikerjakan.					
33	Saya diakui oleh atasan atas kemampuan yang dimiliki.					

34	Saya diakui oleh rekan kerja atas keahlian ditempat kerja.					
35	Saya memberikan pengaruh kepada rekan kerja mengenai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
36	Atasan terkesan dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
37	Saya menjaga perilaku saya di tempat kerja.					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
38	Saya memiliki ruang kerja dengan suhu ruangan yang normal.					
39	Saya memiliki ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik.					
40	Saya menerima fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan.					
41	Saya mendapatkan persediaan air minum yang bersih saat bekerja.					
42	Saya memiliki ruang kerja dengan standar keselamatan kerja di perusahaan.					
43	Saya memiliki kotak P3K di dalam ruang kerja.					
44	Saya memiliki rekan kerja yang baik.					
45	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja.					
46	Saya dapat meningkatkan status sosial saya dan keluarga selama bekerja di perusahaan tempat saya bekerja.					
47	Saya berteman dengan siapa saja di tempat kerja tanpa memandang status sosialnya.					
48	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan perusahaan.					
49	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan					

	atasan dalam hal pekerjaan.					
50	Saya bercanda dengan rekan kerja agar tidak bosan dengan pekerjaan.					
51	Saya dapat mengatasi rasa bosan ditempat kerja.					
52	Saya dapat menghilangkan rasa letih ditempat kerja.					
53	Saya tidak merasa lelah saat mengerjakan pekerjaan yang saya suka.					

LAMPIRAN 2
DATA PRIMER HASIL KUISIONER

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja (Y)																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	68
2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	36
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	2	3	2	5	2	2	52
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
5	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	45
6	2	3	2	1	3	2	2	3	5	2	3	2	3	2	2	2	2	3	5	3	52
7	2	2	2	5	2	2	3	5	2	3	4	2	2	5	1	2	2	1	1	1	49
8	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	49
9	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	4	1	5	1	44
10	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
11	2	3	3	2	2	3	2	5	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	5	56
12	3	3	5	3	5	3	2	5	1	2	5	4	3	4	4	5	1	2	5	1	66
13	2	3	1	2	2	2	5	2	2	4	3	3	2	2	2	2	5	2	1	4	51
14	2	1	1	5	1	2	2	5	2	2	1	3	2	1	2	5	1	2	1	1	42
15	2	3	3	2	5	3	2	2	5	2	5	3	2	3	3	2	2	1	2	2	54
16	3	3	2	2	5	2	2	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	1	5	5	69
17	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	5	2	51
18	3	3	3	3	3	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	53
19	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	1	2	3	3	49
20	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	44
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	39
22	2	4	2	2	2	3	2	2	5	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	43

23	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	5	1	40
24	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	50
25	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	45
26	3	3	3	2	3	3	5	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	55
27	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	5	2	2	45
28	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	5	1	50
29	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	2	1	2	3	1	1	5	2	44
30	1	2	2	3	3	2	5	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	50
31	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	5	2	52
32	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	45
33	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	5	4	45
34	2	1	3	2	1	2	3	5	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	39
35	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3	4	2	2	1	2	2	1	2	5	5	46
36	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	5	1	44
37	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	5	2	1	1	2	3	3	46
38	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	1	2	4	3	43
39	3	3	3	2	2	3	3	5	1	3	4	3	1	2	5	2	2	2	5	1	55
40	2	3	2	2	2	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	41
41	2	2	1	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	1	51
42	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	5	2	3	2	5	3	2	3	5	2	53
43	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	3	3	4	50
44	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	1	5	3	3	3	2	2	1	54
45	3	3	3	2	4	3	2	5	2	2	5	2	2	3	3	3	3	2	4	3	59
46	3	3	3	2	2	3	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	5	1	55
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	5	5	2	1	5	1	51
48	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	5	1	2	2	5	2	4	2	46

49	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	5	43
50	3	3	3	2	2	3	3	5	5	2	5	2	2	1	2	2	3	2	2	3	55	
51	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2	2	1	2	1	2	2	3	2	4	2	47	
52	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	5	1	43	
53	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	5	2	2	2	2	4	5	63	
54	3	4	5	3	2	4	5	2	2	5	3	4	4	2	3	3	4	1	4	2	65	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	38	
56	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	1	2	5	2	51	
57	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	2	3	1	1	1	1	41	
58	1	1	2	5	2	4	2	1	2	3	4	3	2	1	2	2	2	1	2	2	44	
59	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	3	5	4	56	
60	3	1	2	2	2	2	1	2	5	2	2	3	2	5	2	2	2	1	1	2	44	
61	1	5	2	2	2	5	1	2	1	3	5	2	3	2	2	2	2	3	1	1	47	
62	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	5	2	44	
63	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	5	1	44	
64	1	5	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	5	1	47	
65	2	2	1	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	37	
66	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	5	3	2	2	2	2	4	2	1	2	44	
67	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	1	5	2	47	
68	1	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	48	
69	3	1	2	2	2	5	2	2	5	3	3	3	2	1	2	1	1	2	5	1	48	
70	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	3	1	5	1	1	2	4	4	53	
71	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	5	2	3	2	48	
72	2	2	3	5	3	2	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	2	2	1	70	
73	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	54	
74	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	5	3	3	2	2	2	1	1	5	5	53	

75	3	4	4	3	1	4	2	2	5	2	5	3	2	2	4	5	1	4	4	4	64
76	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	5	5	5	2	1	2	2	1	2	52
77	3	3	3	3	5	4	2	4	2	2	5	3	3	1	2	2	2	2	5	1	57
78	1	1	3	1	2	3	3	2	2	5	1	3	5	1	3	2	1	2	5	2	48
79	3	3	4	3	5	4	2	5	2	2	5	3	3	1	2	2	1	3	1	2	56
80	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	40
81	3	4	5	4	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	67

Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Motivasi Kerja (X1)																	Skor Total
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	2	3	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	5	5	1	2	1	43
2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	1	42
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
6	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	48
7	2	1	5	1	3	1	5	4	3	2	4	2	2	5	3	3	1	47
8	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	42
9	3	5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	40
10	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	38
11	2	2	2	1	3	2	3	4	3	2	2	5	2	5	2	2	3	45
12	5	2	2	3	4	1	2	3	4	2	5	2	2	4	2	2	2	47
13	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	1	1	3	5	2	3	2	41
14	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	40
15	3	2	3	3	2	2	3	2	5	3	4	1	3	4	3	1	2	46
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
17	4	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	5	2	2	2	42
18	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	5	3	2	2	42
19	2	1	1	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	1	2	2	2	38
20	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	38
21	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	40
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	32
23	2	4	2	2	1	1	5	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	36
24	1	4	5	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	47
25	1	1	1	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	1	36

26	2	1	1	3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	41
27	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	2	1	37
28	2	2	5	3	3	2	3	3	3	1	2	2	5	3	2	3	2	46
29	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	5	1	2	2	2	37
30	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	45
31	2	2	5	1	4	4	2	2	5	2	1	2	2	5	3	3	2	47
32	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	37
33	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	38
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
35	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	38
36	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	39
37	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	1	1	39
38	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
40	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	5	1	3	5	1	38
41	2	2	4	4	1	4	4	4	2	2	4	2	2	5	3	3	1	49
42	3	3	2	1	5	2	1	2	2	4	2	2	4	3	3	1	1	41
43	2	2	1	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	43
44	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	41
45	2	5	2	2	1	1	1	4	2	2	3	3	2	5	2	2	3	42
46	2	1	2	1	4	4	2	3	5	2	1	2	2	5	3	3	2	44
47	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	43
48	1	2	2	2	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	37
49	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
50	2	3	3	1	3	2	3	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	45
51	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	39
52	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	3	3	1	38
53	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	58
54	4	1	1	2	3	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	2	2	43
55	3	2	3	3	3	2	3	1	4	2	2	1	3	4	2	2	1	41
56	2	5	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	44
57	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	39
58	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	35
59	1	2	3	2	2	5	2	3	2	3	4	5	2	5	2	2	1	46
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	33
64	3	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	35
66	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	36

67	2	1	1	2	5	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	2	1	38
68	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	40
69	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	3	3	43
70	4	3	2	5	1	5	1	5	2	2	5	1	2	5	2	3	1	49
71	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	1	3	2	2	3	43
72	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	44
73	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	5	5	1	5	46
74	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	5	2	4	2	2	1	44
75	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	41
76	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	45
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	57
78	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	5	2	2	2	38
79	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	5	44
80	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	37
81	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja (X2)																Skor Total
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	
1	5	1	3	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	40
2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	35
3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	5	2	38
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	54
5	1	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2	2	1	42
6	1	2	2	2	2	3	2	3	2	5	3	2	2	3	2	3	39
7	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	34
8	1	2	2	5	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	36
9	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	26
10	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	38
11	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	36
12	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	37
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
14	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	26
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
17	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	1	45
18	1	2	2	5	3	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	38
19	5	2	1	4	3	4	3	2	3	1	5	2	2	2	1	3	43
20	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	30
21	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	26

63	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	37
64	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	39
65	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	23
66	1	2	5	2	2	3	2	2	2	3	5	2	2	5	3	2	43
67	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	5	3	2	39
68	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	23
69	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	27
70	3	2	3	2	1	5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	38
71	5	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	40
72	1	2	1	5	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	36
73	1	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	39
74	2	1	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	40
75	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	5	1	37
76	2	2	4	2	1	3	1	4	4	3	2	4	2	2	4	4	44
77	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	40
78	5	2	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	5	2	4	2	49
79	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	39
80	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	30
81	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	39

LAMPIRAN 3
HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas

Kepuasan Kerja (Y)

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,820	0,433	Valid
2	0,772	0,433	Valid
3	0,808	0,433	Valid
4	0,815	0,433	Valid
5	0,766	0,433	Valid
6	0,670	0,433	Valid
7	0,732	0,433	Valid
8	0,834	0,433	Valid
9	0,784	0,433	Valid
10	0,736	0,433	Valid
11	0,929	0,433	Valid
12	0,609	0,433	Valid
13	0,756	0,433	Valid
14	0,922	0,433	Valid
15	0,735	0,433	Valid
16	0,777	0,433	Valid
17	0,867	0,433	Valid
18	0,859	0,433	Valid
19	0,642	0,433	Valid
20	0,830	0,433	Valid

Motivasi Kerja (X1)

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
21	0,528	0,433	Valid
22	0,527	0,433	Valid
23	0,681	0,433	Valid
24	0,784	0,433	Valid
25	0,626	0,433	Valid
26	0,750	0,433	Valid
27	0,795	0,433	Valid
28	0,804	0,433	Valid

29	0,702	0,433	Valid
30	0,567	0,433	Valid
31	0,757	0,433	Valid
32	0,589	0,433	Valid
33	0,618	0,433	Valid
34	0,747	0,433	Valid
35	0,660	0,433	Valid
36	0,813	0,433	Valid
37	0,839	0,433	Valid

Lingkungan Kerja (X2)

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
38	0,721	0,433	Valid
39	0,650	0,433	Valid
40	0,800	0,433	Valid
41	0,711	0,433	Valid
42	0,829	0,433	Valid
43	0,757	0,433	Valid
44	0,610	0,433	Valid
45	0,592	0,433	Valid
46	0,330	0,433	Valid
47	0,476	0,433	Valid
48	0,657	0,433	Valid
49	0,598	0,433	Valid
50	0,644	0,433	Valid
51	0,666	0,433	Valid
52	0,676	0,433	Valid
53	0,615	0,433	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.960	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.927	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,898	Reliabel

LAMPIRAN 4
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
N		81	81	81
Normal	Mean	49.79	41.59	36.86
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7.653	5.993	6.422
Most Extreme	Absolute	.080	.086	.090
Differences	Positive	.080	.086	.078
	Negative	-.064	-.078	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.776	.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678	.584	.535

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan	Between	(Combined)	2787.710	21	132.748	4.127	.000
Kerja *	Groups	Linearity	1788.594	1	1788.594	55.607	.000
Motivasi		Deviation from	999.116	20	49.956	1.553	.098
Kerja		Linearity					
	Within	Groups	1897.722	59	32.165		
	Total		4685.432	80			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan	Between	(Combined)	2673.665	22	121.530	3.504	.000
Kerja *	Groups	Linearity	1439.929	1	1439.929	41.514	.000
Lingkungan		Deviation from	1233.736	21	58.749	1.694	.059
Kerja		Linearity					
	Within	Groups	2011.767	58	34.686		
	Total		4685.432	80			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	.804	1.243
Lingkungan Kerja	.804	1.243

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.104	.000
		Sig. (2-tailed)	.	.357	.999
		N	81	81	81
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.104	1.000	.447**
		Sig. (2-tailed)	.357	.	.000
		N	81	81	81
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.000	.447**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.999	.000	.
		N	81	81	81

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

LAMPIRAN 5

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.976	4.746		3.577	.001
Motivasi Kerja	.789	.113	.618	6.984	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.437	4.175		6.093	.000
Lingkungan Kerja	.661	.112	.554	5.920	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Hasil Uji Berganda (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2249.035	2	1124.517	36.001	.000 ^a
Residual	2436.397	78	31.236		
Total	4685.432	80			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.467	5.589

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

LAMPIRAN 6 SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN SKRIPSI



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2915/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Observasi

9 Mei 2016

Yth. Kepala Biro SDM dan Organisasi BPPT
Gedung BPPT II Lt.5
Jl. MH. Thamrin No.8
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Prasetyo Raharjo
Nomor Registrasi : 8215128252
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081289817934

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penyusunan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

[Signature]
Drs. Syaifullah
MP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog Manajemen

LAMPIRAN 7 SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN SKRIPSI



BADAN PENKAJIAN DAN PENERAPAN TEKNOLOGI
(BPPT)

Jl. MH. Thamrin No.8, Jakarta 10240
Telp. (021) 316 8200 - 8254, Fax. 390 4537, <http://www.bppt.go.id>

Nomor : B- 95a/SDMO/BPPT/SD/KP00.01/05/2017 Jakarta, 23 Mei 2017
Sifat : Biasa
Hal : Ijin Observasi

Yth.
Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
di
Jakarta

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara nomor: 2915/UN39.12/KM/2017 tanggal 9 Mei 2017, perihal Permohonan Ijin Observasi, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama	: Prasetyo Raharjo
Nomor Registrasi	: 8215128252
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

diterima untuk melakukan penelitian (observasi) di lingkungan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi mulai tanggal 24 sampai dengan 31 Mei 2017

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjas-amanya diucapkan terima kasih.

Kepala Bagian Perencanaan dan
Pengembangan SDM
Selaku Pih. Kepala Biro SDM dan
Organisasi



Toto Purbiyanto, S.Kom., M.TI

LAMPIRAN 8 KARTU KONSULTASI



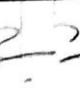
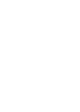
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 472122/74706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CENTRAL TALENO
MANAGEMENT

1. Nama Mahasiswa : Raserto Raharjo
 2. No. Registrasi : 8215128257
 3. Program Studi : SA. Manajemen
 4. Dosen Pembimbing I : Dr. I. Heri C. Setiawan, NIP. 13560202.198602.1001
 5. Dosen Pembimbing II : Anggita Susanto, S.Pd, M.Pd, NIP. 19710819.200212.1002
 6. Judul Skripsi : Peraruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di bagian Siber Raya Mandiri dan Organisasi Rakan Rekrutasi dan Rekrutasi Teknologi (BRRT)

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	06/10/2016	Bob I : Pendahuluan dan Judul	Yke ada Tokel yang terpisik make ditonik ke atas atau kebawah, dan jangan langsung menggunakan kata-kata atau naik, make naik. ACC (Reservasi)		
2	11/10/2016	Bob I : Pendahuluan dan Judul Latar Belakang Masalah	Revisi: Tokel dan teorinya		
3	20/10/2016	Bob I : Pendahuluan	ACC (Reservasi)		
4	20/10/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
5	20/10/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
6	20/10/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
7	20/10/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
8	20/10/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
9	20/10/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
10	04/11/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
11	24/11/2016	Bob II : Kerangka Teoritik	ACC (Reservasi)		
12	08/11/2016	Bob III : Objek dan Metodologi Penelitian	ACC (Reservasi)		
13					
14					

Catatan :
 1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
 2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
 FAKULTAS EKONOMI
 Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
 Telepon (021) 4212274-4202255 Fax (021) 4202255
 E-mail: www.unj.ac.id



KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa
2. No. Registrasi
3. Program Studi
4. Dosen Pembimbing I
5. Dosen Pembimbing II

6. Judul Skripsi

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	03 Mei 2019	BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan	Kata-kata yang mengularkan bahwa diinginkan di cetak miring, Nama orang awalan huruf besar, pada awal tabel setiap halaman ditulis lagi keterangannya.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2		BAB V : Kesimpulan dan Saran	Pembahasannya diperdalam lagi.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	03 Mei 2019	BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan	Pembahasannya diperdalam lagi.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7		BAB V : Kesimpulan dan Saran		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11	13 Juni 2019	BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan	Pembahasannya diperdalam lagi.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12		BAB V : Kesimpulan dan Saran		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
13				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
14				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

Catatan :
 1. Kartu ini dibawa dan diandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
 2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

LAMPIRAN 9 FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI



*Berkas
Fakultas
Udakan*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Kayamanggun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
 E-mail: www.uej.ac.id

ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS15K3349



FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SUP/SH/ SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa
 2. No. Registrasi
 3. Program Studi
 4. Tanggal Ujian Skripsi

: *Ra. Setyo Rahono*
 : *8215148252*
 : *St. Manajemen*
 : *22. Juli 2018*

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	<i>Dr. Dewi Kusita, M.Si.</i>	<i>Perbaiki logi skor kriteria Variabel</i>	<i>52</i>	<i>(M)</i>
2	<i>Dr. Dewi Sujito, M.Si.</i>	<i>Perbaiki logi Analisis Deskriptifnya</i>	<i>74 - 90</i>	<i>(M)</i>
3	<i>Hendra Amalia, S.Pd, M.M.</i>	<i>Perbaiki logi. Ujar Kriteria Variabel</i>	<i>52</i>	<i>(M)</i>
4	<i>Hendra Amalia, S.Pd, M.M.</i>	<i>Perbaiki logi Analisis Deskriptif</i>	<i>74 - 90</i>	<i>(M)</i>
5	<i>Hendra Amalia, S.Pd, M.M.</i>	<i>Perbaiki Interpretasi, Relestron</i>	<i>103 - 110</i>	<i>(M)</i>
6	<i>Hendra Amalia, S.Pd, M.M.</i>	<i>Perbaiki Saran - saran</i>	<i>110 - 114</i>	<i>(M)</i>
7				
8				
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

Catatan :
 1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
 2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
 3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi



Prasetyo Raharjo, lahir di Jakarta, tanggal 08 September 1994. Bertempat tinggal di Jl. Haji Ung RT 003/04 No.81, Kelurahan Utan Panjang, Kemayoran, Jakarta Pusat. Semasa hidupnya, peneliti memulai pendidikannya di TK Puspa Pesona. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SDN 02 Harapan Mulia (2000-2006). Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya di SMPN 269 Jakarta Pusat (2006-2009), dan selanjutnya melanjutkan di SMKN 21 Jakarta Pusat dan lulus pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur PENMABA (Penerimaan Mahasiswa Baru). Penulis pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat pada bulan 1 Juli 2015 - 31 Agustus 2015. Saat ini, Peneliti telah menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.