

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. ARUNA JAYA NUSWANTARA DI BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Manajemen



**Oleh :
Utomo Septyadi
164013401**

**UNIVERSITAS BALIKPAPAN FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Utomo Septyadi

Alamat : Jl. 21 Januari RT 01 No.15 Kap Baru, Balikpapan Barat

NPM : 164013401

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan”

Adalah benar-benar merupakan karya saya sendiri bukan jiplakan (Plagiat) dari karya ilmiah orang lain serta bukan hasil dibuatkan oleh orang/pihak lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi beserta segala hal yang terkait dengan skripsi tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buar dengan sebenarnya.

Balikpapan, 02 Februari 2021

Yang menyatakan



Utomo Septyadi

164013401

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan

Nama Mahasiswa : Utomo Septyadi

N.P.M : 164013401

Universitas : Universitas Balikpapan

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Balikpapan, 2 Februari 2021

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Didik Hardiyanto, S.E. M.Si
NIDN. 1106106101

Pembimbing II



Imam Arrywibowo SU, S.E. M.Si
NIDN. 1124067301

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Balikpapan



Dr. Drs. H. Tamzil Yusuf, M.M
NIK. 085 004 105

SURAT PERNYAAAN SELESAI BIMBINGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Dosen Pembimbing I : Dr. Didik Hardiyatno, S.E, M.Si
2. Dosen Pembimbing II : Imam Arrywibowo SU, S.E, M.Si

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama Lengkap : Utomo Septyadi
NPM : 164013401
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan**

Dinyatakan telah selesai bimbingan dan dapat melakukan Ujian Pendadaran.

Balikpapan, 2 Februari 2021

Pembimbing I



Dr. Didik Hardiyanto, S.E, M.Si
NIDN. 1106106101

Pembimbing II



Imam Arrywibowo SU, S.E, M.Si
NIDN. 1124067301

BERITA ACARA UJIAN

Pada hari ini Kamis, tanggal 18 Pebruari 2021, Jam : 09.00-10.00 Wita telah dilaksanakan Ujian Akhir Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan A.n :

Nama : Utomo Septyadi
Tempat/Tgl. Lahir : Balikpapan, 1 September 1998
N P M : 164013401
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT.Aruna Jaya Muswantara di Balikpapan
Pembimbing : 1. Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si.
2. Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si.

Ujian Skripsi telah dilaksanakan dihadapan tim penguji dan dinyatakan **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~** dengan nilai : 70,30 (B)

Balikpapan, 18 Pebruari 2021

TIM PENGUJI:

1. Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M.
2. Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si.
3. Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si.
4. Hj. Pudjiati, S.E., M.M.
5. Stepanus Dedy Deomedes, S.E., M.M.

Ketua 1.....
Sekretaris 2.....
Anggota 3.....
Anggota 4.....
Anggota 5.....



Dr. Drs. H. Tamzil Yusuf, M.M.
NIK. 085 004 105

UNIVERSITAS BALIKPAPAN

FAKULTAS EKONOMI

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Utomo Septyadi
NPM : 164013401
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan
Tanggal Pengajuan Judul : 20 Januari 2020
Pembimbing I : Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
Pembimbing II : Imam Arrywibowo, SU, S.E., M.Si

No	Tanggal Bimbingan	Paraf Bimbingan	Keterangan
1	20 Januari 2020		Pengajuan judul
2	24 Agustus 2020		Konsultasi Bab I, II, III
3	02 September 2020		Konsultasi Bab I, II, III
4	19 November 2020		Seminar I
5	02 Februari 2021		Konsultasi Bab IV, V
6	04 Februari 2021		Acc Skripsi
7	18 Februari 2021		Ujian Akhir Skripsi

Tanggal Selesai Penulisan : 23 Juni 2021
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai
Telah di Evaluasi/di Uji dengan nilai :

Balikpapan, 23 Juni 2021

Pembimbing I

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
NIDN. 1106106101



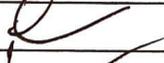
Dr. Drs. H. Tamzil Yusuf, M.M
NIK.085004105

UNIVERSITAS BALIKPAPAN

FAKULTAS EKONOMI

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Utomo Septyadi
NPM : 164013401
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan
Tanggal Pengajuan Judul : 20 Januari 2020
Pembimbing I : Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
Pembimbing II : Imam Arrywibowo, SU, S.E., M.Si

No	Tanggal Bimbingan	Paraf Bimbingan	Keterangan
1	20 Januari 2020		Pengajuan judul
2	24 Agustus 2020		Konsultasi Bab I, II, III
3	02 September 2020		Konsultasi Bab I, II, III
4	19 November 2020		Seminar I
5	02 Februari 2021		Konsultasi Bab IV, V
6	05 Februari 2021		Acc Skripsi
7	18 Februari 2021		Ujian Akhir Skripsi

Tanggal Selesai Penulisan : 23 Juni 2021
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai
Telah di Evaluasi/di Uji dengan nilai :

Balikpapan, 23 Juni 2021

Pembimbing II

Dekan Fakultas Ekonomi



Imam Arrywibowo, SU, S.E., M.Si
NIDN. 1124067301



Dr. Drs. H. Tamzil Yusuf, M.M
NIK.085004105

RIWAYAT HIDUP

Utomo Septyadi, lahir di Balikpapan pada tanggal 1 September 1998. Merupakan anak pertama dari 2 (dua) bersaudara dari pasangan Bapak Mahmud dan Ibu Masriah.

Memulai pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 002 Balikpapan Barat lulus pada tahun 2010. Melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di MTS Negeri 1 Balikpapan lulus pada tahun 2013. Setelah itu melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Balikpapan lulus pada tahun 2016.

Kemudian tahun yang sama yaitu 2016, penulis langsung melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Balikpapan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Strata Satu (S1).

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih, karunia, serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan.”

Skripsi disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. Dalam proses skripsi banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik berupa bimbingan, dorongan, maupun pengarahan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis akan menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. Isradi Zainal, M.T., M.M., DESS, IPU, ASSEAN Eng, selaku Rektor Universitas Balikpapan
2. Dr. Drs. H. Tamzil Yusuf, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
3. Nadi Hernadi Moorcy, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Balikpapan
4. Dr. Didik Hardiyanto, S.E, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing satu atas segala arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
5. Imam Arrywibowo SU, S.E, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing dua atas

segala arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Balikpapan.
7. Pimpinan dan karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara yang telah berkenan memberikan informasi dan data yang berhubungan dengan judul skripsi ini.
8. Bapak Mahmud dan Ibu Masriah selaku orang tua, terimakasih yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar sehingga penulis merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan orang tua.

Penulis sangat berharap skripsi dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan kita. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun.

Balikpapan, 2 Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN BIMBINGAN	iii
BERITA ACARA UJIAN	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	v
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Hubungan Antar Variabel	47
2.4 Kerangka Pemikiran	49
2.5 Hipotesis	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1 Definisi Variabel Penelitian	52
3.2 Batasan Obyek Penelitian	54
3.3 Metode Pengumpulan Data	54
3.4 Populasi dan Sampel	57
3.5 Metode Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Gambaran Objek Penelitian	67
4.2 Pengujian Instrumen	78
4.3 Deskripsi Variabel	81

4.4 Uji Asumsi Klasik	94
4.5 Hasil Analisis	97
4.6 Pembahasan	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	50
------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jarak Interval	56
Tabel 3.2 Pengambilan Keputusan Uji DURBIN-WASTON (DW)	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.6 Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Motivasi (X1)	82
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X1)	84
Tabel 4.8 Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	85
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	88
Tabel 4.10 Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)	89
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)	91
Tabel 4.12 Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	92
Tabel 4.13 Frekuensi Interval Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.14 Tolerance dan Variance Inflation Faktor	95
Tabel 4.15 Pengujian Heteroskedastisitas	96
Tabel 4.16 Pengujian Uji Autokorelasi	97
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	98
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis	98

ABSTRAK

Utomo Septyadi. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 45 responden dengan metode sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis data diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil analisis simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan. Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

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

ABSTRACT

Utomo Septyadi. The Influence of Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Aruna Jaya Nuswantara in Balikpapan. This study aims to determine the effect of the variables of motivation, work discipline, and work environment on Employee Job Satisfaction at PT. Aruna Jaya Nuswantara in Balikpapan. The population used in this study were employees of 45 respondents with a saturated sampling method or census. Data collection was carried out by means of observation, interviews, and questionnaires. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. Data analysis was processed using SPSS version 25.0. Based on the results of the simultaneous analysis (Test F) shows that Motivation, Work Discipline, and Work Environment together have a significant influence on Employee Job Satisfaction at PT. Aruna Jaya Nuswantara in Balikpapan. Partial test (t test) shows that the motivation variable partially has a positive and significant effect. Work discipline has a positive and insignificant effect, and the work environment has a positive and significant effect.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Balikpapan merupakan kota di Kalimantan Timur dengan jumlah penduduk terbesar ketiga setelah Kota Samarinda dan Kabupaten Kutai Kartanegara. Jumlah penduduk Kota Balikpapan berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2016 sebanyak 625.968 jiwa yang dicatat oleh Balikpapan Dalam Angka adalah Jumlah penduduk Kota Balikpapan berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2017 sebanyak 636.012 jiwa.

Bertambahnya jumlah penduduk Balikpapan yang mencapai 636.012 jiwa pada tahun 2017 yang dicatat oleh Balikpapan Dalam Angka (BPA 2018), menyebabkan semakin bertambahnya kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, desakan akan banyaknya berbagai kebutuhan tersebut merupakan salah satu faktor pendorong terjadinya perkembangan dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat, termasuk salah satunya yaitu kebutuhan pangan berupa hasil laut (*seafood*).

PT. Aruna Jaya Nuswantara atau lebih dikenal sebagai PT. Aruna merupakan platform *e-commerce* perikanan yang berfokus untuk mengembangkan ekonomi pesisir dengan menciptakan perdagangan perikanan yang adil dan transparan melalui Inovasi Teknologi. Untuk memimpin &

menginspirasi penggunaan sumber daya laut kita secara berkelanjutan untuk

pertumbuhan ekonomi, peningkatan mata pencaharian manusia, dan kesehatan ekosistem lautan. PT. Aruna percaya dengan teknologi informasi dan internet, PT. Aruna dapat membantu menciptakan perdagangan ikan yang adil, meningkatkan mata pencaharian nelayan lokal, juga membawa makanan laut yang terjangkau dan berkualitas tinggi bagi masyarakat. Dan juga PT. Aruna merupakan perusahaan *e-commerce* penyedia kebutuhan hasil laut skala nasional dan juga merupakan importir hasil laut yang dikirim ke berbagai Negara di Asia Tenggara, pelayanan yang diberikan terhadap pelanggan, dituntut untuk memberikan yang terbaik demi mendapatkan kepuasan pelanggan sehingga para perusahaan-perusahaan yang membeli produk dari Aruna akan merasa puas. Pelayanan yang terbaik merupakan hal yang sangat penting bagi pelanggan karena para pembeli percaya akan kinerja karyawan, akan tetapi kualitas pelayanan yang berkaitan dengan kualitas produk Aruna sendiri.

PT. Aruna Nuswantara memiliki beberapa pesaing yang juga bergerak dibidang *e-commerce* penjualan hasil laut yang memiliki kualitas yang hampir sama. Contohnya perusahaan eFishery pelayanan yang lebih baik untuk pelanggan dan karyawan. Untuk karyawan, bentuk pelayanan yang diberikan berupa *reward* promosi jabatan untuk karyawan teladan disetiap tahunnya atau bonus tahunan. Selain pelayanan, memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu memotivasi karyawan terhadap kepuasan kinerja itu sendiri. Perusahaan eFishery menerapkan disiplin kerja yang untuk menunjang kepuasan

kerja karyawan melalui pelayanan yang setiap hari diberikan. Bagi pelanggan memiliki pelayanan mengolah terlebih dahulu hasil laut yang diperoleh dan diproses sehingga menghasilkan produk pangan hasil laut yang cepat saji, dan menggunakan packaging yang memenuhi standart HACCP sehingga pelanggan menerima barang yang masih *fresh*.

Pesaing selanjutnya adalah perusahaan Growpal memberikan motivasi kerja berupa bonus yang diberikan setiap tahun kepada seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang berupa hubungan antara atasan dan bawahan sangat erat, dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik. Bisa disimpulkan sebagian besar perusahaan-perusahaan tersebut memberikan pelayanan yang terbaik untuk karyawan serta pelanggan. Tetapi sebagai karyawan PT. Aruna, saya merasa puas, karena kenyamanan lingkungan yang saya dapat di PT. Aruna belum tentu bisa didapatkan di dua perusahaan pesaing tersebut. Kenyamanan yang saya dapatkan di PT. Aruna adalah karena adanya rasa menghargai dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan serta adanya program tahunan Aruna *retreat* yang mempererat hubungan antar karyawan.

Karyawan dalam melaksanakan kegiatan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan. Ariani dan Assarofa (2018) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Poniasih dan Dewi (2015) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam

perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Ariani dan Assarofa (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Lumentut dan Dotulong (2015) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas dengan baik. Wuwungan, dkk (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Lumentut dan Dotulong (2015) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas, peneliti ingin melakukan studi kasus di PT. Aruna Jaya Nuswantara. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan-permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara?
5. Manakah diantara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti bisa menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman teori-teori yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Peneliti dapat belajar mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi dilingkungan kerja. Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Aruna Jaya Nuswantara.

2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
5. Untuk mengetahui diantara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.

1.4 Manfaat Penelitian.

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti.

Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi syarat dalam menempuh gelar sarjana strata 1 (S1).

2. Bagi Perusahaan.

Dapat dijadikan masukan untuk bisa melakukan perubahan yang baik demi kesejahteraan karyawan di perusahaan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Dapat dijadikan acuan atau pedoman dalam penelitian lebih lanjut sehingga kedepannya menjadi lebih baik.

1.5 Sistematika Penulisan.

Sistematika penulisan digunakan untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB SATU : PENDAHULUAN

Bab satu dalam penelitian ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB DUA : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB TIGA : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang menjelaskan tentang metode penelitian yang dilakukan penulis, yang meliputi definisi variabel penelitian, batasan obyek penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis data.

BAB EMPAT : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran obyek penelitian, uji validitas dan realibilitas, deskripsi responden dan variabel, analisis, pembahasan dan hubungan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB LIMA : KESEIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Hadiyatno (2013:2) “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan, antara lain *planning*, *organizing* dan *controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan”.

Hadiyatno (2013:2-3) mengemukakan unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: *man*, *money*, *method*, *machines*, *materials* dan *market* disingkat dengan istilah 6 M.

Hasibuan (2017:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Ardana (2012:5) “manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2013:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2016:6), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan

pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah merancang, mengorganisasi, mengarahkan, mengendalikan, mengembangkan, memelihara, dan memperhatikan sumber daya manusia agar efektif dan efisien.

Hasibuan (2017:21) “fungsi sumber daya manusia meliputi :

- a. **Perencanaan.**
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian.**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. **Pengarahan.**
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. **Pengendalian.**
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. **Pengadaan.**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. **Pengembangan.**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. **Kompensasi.**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian.
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan.
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- j. Kedisiplinan.
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian.
Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Robbins & Coulter (2012:36) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan mengkoordinasi dan mengevaluasi ulang kinerja sehingga pekerjaan selesai dengan efektif dan efisien. Terdapat 4 Fungsi Manajemen, yaitu :

1. *Planning*.
Perencanaan tujuan dan strategi untuk mencapai target serta mengembangkan perencanaan untuk kegiatan integrasi dan koordinasi. Kegiatanya antara lain membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. *Organizing*.
Organisasi berarti memastikan bahwa struktur dan sistem yang ada mendukung dalam menfasilitasi pertemuan-pertemuan dengan mengatur kegiatan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi.
3. *Leading*.
Suatu fungsi kepemimpinan manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan sebagainya.
4. *Controlling*.
Mengendalikan kegiatan manajemen untuk memastikan bahwa kinerja anggotanya sudah sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah secara umum terdapat 4 macam yaitu perencanaan, organisasi, pengawasan, mengevaluasi kegiatan agar terstruktur dan selesai dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Motivasi.

1. Definisi Motivasi.

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

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan

dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Robbins dan Coulter, (2010: 109) Manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian dan ambisi. seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

2. Faktor-faktor Motivasi.

Faktor motivasi terdiri dari 2 macam yaitu : faktor internal yang berasal dari diri seseorang dan factor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

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

2. Prestasi Kerja

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

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

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

5. Tanggung Jawab

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

6. Pengakuan

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

7. Keberhasilan dalam Bekerja

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

Sutrisno (2016:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan adalah :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila di perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Tetapi ada juga keinginan untuk menjadi positif seperti menjadi pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.
2. Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan adalah :
 - a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan

pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi adalah : prestasi kerja, penghargaan, kompensasi yang memadai dan kondisi lingkungan kerja.

3. Tujuan Motivasi.

Tujuan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan hubungan kerja yang baik dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya sehingga

kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi. Sunyoto (2013: 17-18)

mengemukakan tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017: 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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

Rivai (2013:848), pada dasarnya motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah : mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4. Teori Motivasi.

Teori motivasi merupakan sebuah ilmu yang mengemukakan tentang faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga dapat memunculkan prestasi dan dapat mengembangkan potensi diri seseorang agar kreativitas dapat tumbuh pada pribadi individu.

Sutrisno (2016:121) terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi. Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan
- 4) untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- 5) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- 6) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- 1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- 2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- 3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- 2) Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang

untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG.

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (Existence, Relatedness, Growth). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- 1) *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- 2) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- 3) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y.

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- 3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- 1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- 2) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Motivasi Proses.

Sutrisno, (2016:140). Teori-teori proses memusatkan

perhatiannya pada: bagaimana motivasi terjadi, dan terdapat tiga teori

motivasi proses yang dikenal, yaitu :

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

1. Teori ini menekankan imbalan.
2. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan.
3. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

- b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.
- c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)
Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Dapat disimpulkan bahwa teori motivasi merupakan pendekatan atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu untuk memenuhi kebutuhan antara lain : fisiologis, rasa aman, hubungan social, pengakuan, aktualisasi diri untuk mencapai kesuksesan dan mengembangkan potensi diri individu sehingga dapat tercipta prestasi kerja yang menimbulkan kepuasan kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan Hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Darmawan, (2013:41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Holil & Sriyanto, (2011:12). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin

Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu.

Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan

berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Dari definisi diatas peneliti berargumen bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja merupakan wujud balas jasa, keadilan, ketegasan, hubungan manusia sehingga menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin saling menghormati. Hasibuan (2016:194) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas jasa.

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan

karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat.

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89)

mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: teladan pimpinan, keadilan, dan ketegasan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

4. Jenis-jenis Disiplin Kerja.

Disiplin kerja memiliki beberapa jenis yang berasal dari diri sendiri dan perintah. Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai

mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa jenis disiplin kerja antara lain : disiplin preventif dan korektif dimana digunakan untuk menggerakkan pegawai mengikuti perintah dan mematuhi aturan serta pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja.

1. Definisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen SDM, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi ini berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan

tugasnya tanpa mengalami hambatan. Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja karyawan tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat anatara lain:

Sedarmayanti (2012:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sunyoto (2013:43) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pkerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain

Hermino (2013:15) “lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung, misalnya pusat kerja, kursi, meja, maupun secara tidak langsung misalnya rumah, kantor, sekolah, sistem, jalan raya, dan kendaraan. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan perantara misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna, dan sebagainya.

Adenike (2011:152) meliputi gaya manajemen atau kepemimpinan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemberian pekerjaan yang menantang untuk karyawan, pengurangan kebosanan dan frustrasi, ketentuan bagi keuntungan, kebijakan personil, penyediaan kondisi kerja yang baik dan penciptaan tahapan karir yang cocok untuk akademisi.

Kesimpulan dari definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ditempat kerja.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja terdapat 2 jenis antara lain : lingkungan secara fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Sedarmayanti (2013:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yakni :
 - a) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Suwatno dan Priansa, (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:
 - a) Rencana Ruang Kerja
Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b) Rancangan Pekerjaan
Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja,

peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- a) Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - b) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- a) Pekerjaan Yang Berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
 - b) Sistem Pengawasan Yang Buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya , seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja
 - c) Frustrasi Frustrasi
Dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
 - d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
 - e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok
Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah

status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan.

Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Kesimpulan dari jenis-jenis lingkungan kerja adalah terdapat 2 jenis antara lain : lingkungan secara fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan pegawai dan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi manusia dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan kerja, rekan kerja, bawahan, dan kelompok lingkungan kerja sehingga organisasi dalam tempat kerja dapat damai.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman

dan aman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2013:27) adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan.

Robbins, (2015: 181-182) mengemukakan faktor-faktor lingkungan kerja:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
3. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan,

tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung.

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

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung.

4. Indikator Lingkungan Kerja.

Serdamayanti (2017) Indikator lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi dari suatu kondisi tidak langsung yang sudah atau telah terjadi dalam suatu lingkungan pekerjaan. Serdamayanti (2017) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua indikator yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) “bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja
bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.
- c) Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d) Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a) Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b) Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
- c) Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Wursanto (2011:47), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
 - 1) Suasana kekeluargaan.
 - 2) Suasana nyaman.
- b. Perlakuan
 - 1) Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja.
 - 2) Perlakuan yang adil antar sesama rekan kerja dan atasan.
- c. Rasa aman
 - 1) Perlindungan dari ancaman pemberhentian.
 - 2) Perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja.
- d. Hubungan yang harmonis
 - 1) Komunikasi sesama pegawai.
 - 2) Komunikasi dengan atasan.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.5 Kepuasan Kerja.

1. Definisi Kepuasan Kerja.

Tidak dapat disangkal bahwa manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan. Manusia merupakan unsur manajemen sekaligus sumber daya perusahaan yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan bahkan mengawasi semua kegiatan perusahaan. Menyadari pentingnya kedudukan manusia dalam perusahaan, maka pemenuhan kebutuhannya juga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

Sutrisno (2016:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Priansa (2014:291) Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Sedangkan Sunyoto (2015:191) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Pernyataan ini menekankan pada bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaannya.

Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Keseimpulan dari definisi kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka karena telah menemukan keadilan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dengan sesama karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan suatu pendukung yang dapat menimbulkan kecerdasan, kesehatan, kesempatan untuk maju sehingga menimbulkan kemauan kerja setiap individu. Mangkunegara (2012:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pegawai

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

2. Faktor Pekerjaan

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

Sutrisno (2016 : 77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah :

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2016 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja.
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji.
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen.
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan.
Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan.
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja.
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi.
Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas.
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sutrisno (2016: 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sutrisno (2016: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Luthans (2011:245) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu :

1. Faktor Ekstrinsik : Gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik : pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, kemajuan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : faktor individu (kecerdasan, kesehatan, harapan, kesempatan, kemauan) dan faktor social (struktur organisasi, kebebasan berpolitik, hubungan antar karyawan, fasilitas dan pengawasan)

2.2 Penelitian Terdahulu.

Dalam rangka pencapaian penulisan skripsi yang maksimal, sebagai bahan perbandingan penelitian, penulis dengan segala kemampuan yang ada berusaha menelusuri dan menelaah beberapa jurnal yang dapat dijadikan referensi, sumber, acuan dan perbandingan dalam penelitian ini. Antara lain:

1. **Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2015)** “ Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank sulut Cabang Airmadidi.”

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan

mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 13.301 + 0,519X_1 - 0,118X_2 - 0,091X_3$$

Berdasarkan uji F atau uji simultan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 4.312. Oleh karena probabilitas 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka dengan H₀ tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Bahwa nilai R² adalah sebesar 0,168 Nilai R² ini yang berada diantara 0 < R² < 1 berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kepuasan kerja Y) sebesar 16,8% R sebesar 0,410 berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi Kerja X₁, disiplin kerja X₂ dan lingkungan kerja X₃ terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 41,0%.

Sedangkan Hasil uji secara parsial sebagai berikut:

a. Motivasi Terhadap Kepuasan kerja.

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

b. Disiplin Kerja Terhadap kepuasan kerja

Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,361.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

c. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,653. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi besarnya tingkat kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

2. Purnami, Bramastyo, Cholifah (2015) “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aktif Indonesia Indah Surabaya”

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel kompensasi. Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,400 + 0,340X_1 + 0,629X_2 + 0,245X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda ini dapat dijelaskan bahwa dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F dapat diketahui nilai $F_{hitung} (116,627) > F_{tabel} (2,53)$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang simultan variabel bebas motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan PT. Aktif Indonesia Indah Surabaya.

Hasil pengujian dengan uji t dapat diketahui nilai $t_{hitung} (5,227) > t_{tabel} (2,00)$ yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aktif Indonesia Indah Surabaya. Hasil pengujian dengan uji t diketahui nilai $t_{hitung} (7,999) > t_{tabel} (2,00)$ yang berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aktif Indonesia Indah Surabaya. Hasil pengujian dengan uji t dapat diketahui nilai $t_{hitung} (3,058) > t_{tabel} (2,00)$ yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang parsial terhadap kepuasan karyawan PT. Aktif Indonesia Indah Surabaya.

Variabel bebas yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja PT. Aktif Indonesia Indah Surabaya adalah Kompensasi.

3. **Ariani & Assarofa** (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser”. ISSN : 2541- 3406 Variabel independen (X) yang dipakai yaitu Pengaruh X1 Motivasi, X2

Disiplin Kerja dan X3 Lingkungan Kerja sedangkan variable dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja. Dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1.324 + 0.082 X_1 + 0.386 X_2 + 0.448 X_3$$

Hasil penelitian secara simultan yaitu Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian secara parsial yaitu :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,082 dan nilai t_{hitung} $1.007 < t_{tabel} 1.989$ dan nilai signifikansi sebesar $0.317 > 0,05$.
- b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.386 dan nilai t_{hitung} $4.392 > t_{tabel} 1.007$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.448 dan nilai t_{hitung} $5.424 > t_{tabel} 1.007$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$.

Dari hasil penelitian diatas maka yang dominan terhadap kepuasan kerja pada PT. Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Paser Belengko Kabupaten Paser adalah Lingkungan Kerja.

4. **Naim Mustofa** (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Awrujayeng Nganjuk”, 2018. ISSN: 2599-0748.

Variabel independen (X) yang dipakai yaitu Pengaruh X1 Motivasi,

X2 Disiplin Kerja dan X3 Lingkungan Kerja sedangkan variable dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja. Dengan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 5.308 + 0.321 X1 + 0.161 X2 + 0.283 X3$$

Hasil penelitian secara simultan yaitu Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 114.606 nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} 114.606 > F_{tabel} 2.87$ dan nilai adjusted R2 pada penelitian ini sebesar 0,897 atau 89,7%. Hasil penelitian secara parsial yaitu :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.429 dan nilai $t_{hitung} 3.947 > t_{tabel} 2.02269$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$.
- b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.266 dan nilai $t_{hitung} 2.832 > t_{tabel} 2.02269$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0.05$.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.314 dan nilai $t_{hitung} 2.825 > t_{tabel} 2.02269$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0.05$.

Dari hasil penelitian diatas maka yang dominan terhadap kepuasan kerja pada Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk adalah Motivasi karena mempunyai nilai koefisien regresi, t_{hitung} dan nilai signifikansi lebih besar dari pada 2 variabel yang diteliti.

5. **Alienda Retnosari P. (2017)** “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San Dan Rekan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan Kantor Konsultan Pajak Drs Lim Yung San dan Rekan sejumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan adalah total sampling (sensus), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sesuai jumlah populasi karyawan. Analisa data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ditemukan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dari Rekan dan Rekan dan variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari uji regresi linier berganda ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

$$Y = 22.693 + 0.334 X_1 + 0.331 X_2 + 0.272 X_3$$

Berdasarkan uji F dapat didapat nilai signifikannya (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Nilai Ftabel yang didapat dari perhitungan $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 34 - 4 = 30$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka didapat Ftabel = 2,92 Dari uji anova didapat Fhitung = 25,925 sehingga Ftabel < Fhitung ($2,92 < 25,925$) yang berarti juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan dua keterangan diatas maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Konsultan Paja Drs. Lim Yung San dan Rekan.

Hasil diketahui skor terhitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,401, Nilai ttabel ($3,401 > 2,036$). Kemudian, nilai signifikansi pada variabel kompensasi adalah $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui skor terhitung untuk variabel motivasi sebesar 2,436. Nilai ttabel dilihat dari derajat bebas ($df = n-2$) yaitu 2,036. Maka diperoleh terhitung $>$ ttabel ($2,436 > 2,036$). Kemudian nilai signifikansi pada variabel motivasi adalah $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Diketahui skor terhitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,562. Nilai ttabel dilihat dari derajat bebas ($df = n-2$) yaitu 2,036. Maka diperoleh terhitung $>$ ttabel atau $2,562 > 2,036$. Kemudian, nilai signifikansi (Sig.) pada variabel lingkungan kerja adalah $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai terhitung $>$ ttabel ($3,401 > 2,036$) dengan nilai signifikansi (Sig.) pada variabel. Kompensasi adalah $0,002 < 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel.

1. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kepuasan kerja karyawan. Tingkat motivasi karyawan akan tercermin apabila pegawai selalu semangat dan giat dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Motivasi. Naim Mustofa (2018) mengemukakan bahwa motivasi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja terpenuhi dan kepuasannya akan meningkat.

Lucky O.H Dotulong (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dan motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) sangat berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y).

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektivitas terhadap pekerjaan, seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Lumentut dan Dotulong (2015) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebageian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Tiyan Widiyanto, Riyanti Setyawasih (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya Disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan akan maksimal, sehingga akan timbul peningkatan kepuasan yang berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, bisa disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) sangat berpengaruh pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk

budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka, yang berarti dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dengan dukungan lingkungan yang memadai serta menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja akan lebih memperlancar dalam pelaksanaan tugasnya.

Sri Handoko dkk (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang nyaman sehingga bisa berdampak pada kepuasan kerja

Quinerita Stevani Aruan, Mahendra F (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai yang baik dengan arti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

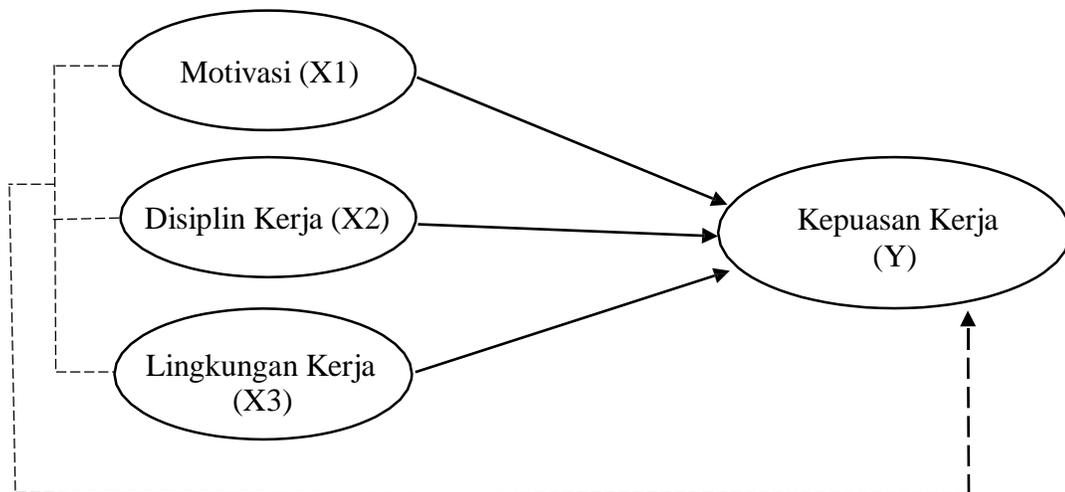
Berdasarkan pernyataan diatas, bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3), sangat berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y).

2.4 Kerangka Pemikiran.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia didalamnya. Karyawan yang dipekerjakan sudah seharusnya diberikan motivasi yang dapat membuat karyawan menjadi semangat dan bekerja dengan maksimal. Disamping motivasi yang kuat, perusahaan baiknya juga tetap memperhatikan

lingkungan kerja bagi setiap karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan membuat setiap karyawan menjadi berpikiran positif dan tidak bermalas-malasan. Kompensasi yang diberikan dapat menjadi salah satu penunjang yang sangat berpengaruh, jika kompensasi yang diberikan cukup untuk setiap karyawan maka karyawan akan merasa puas dan akan berusaha sedemikian rupa untuk dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

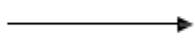
Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran yang telah diurai diatas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan atau disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

-  = Variabel Independen / Dependen.
-  = Pengaruh Secara Parsial.
-  = Pengaruh Secara secara bersama-sama

2.5 Hipotesis.

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu pernyataan atau jawaban sementara dari suatu penelitian dan kebenarannya masih harus dibuktikan terlebih dahulu melalui hasil penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan harus dibuktikan terlebih dahulu melalui hasil penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.
5. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut sifat atau nilai dari dua orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Motivasi (X1)

Hasibuan dalam Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengambil pendapat dari Maslow dalam Sutrisno (2016:122) tentang jenjang atau hierarki kebutuhan, adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis.
- b. Kebutuhan Rasa Aman.
- c. Kebutuhan Hubungan Sosial.
- d. Kebutuhan Pengakuan.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

2. Disiplin Kerja (X2)

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kesadaran dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Hasibuan (2017:194) Indikator disiplin kerja adalah :

- a. Tujuan dan Kemampuan.
- b. Teladan Pimpinan.
- c. Keadilan.
- d. Waskat (Pengawasan Melekat).
- e. Sanksi Hukuman.
- f. Ketegasan.
- g. Hubungan Kemanusiaan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Wursanto (2011:47), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja.
- b. Perlakuan.
- c. Rasa Aman.
- d. Hubungan yang Harmonis.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sutrisno (2016: 80) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor Psikologis.
- b. Faktor Sosial.
- c. Faktor Fisik.
- d. Faktor Finansial.

3.2 Batasan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Aruna Jaya Nuswantara yang berlokasi di Jl. Dua Puluh Satu Januari RT. 004 RW. 10, No. 5 Kelurahan Baru Tengah, Kecamatan Balikpapan Barat, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76132, dan hanya berfokus pada masalah “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara.” Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variable bebas dan satu (1) variable terikat. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja karyawan dan variable bebas (*independent*) yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber penelitian primer diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara melalui penyebaran kuesioner

dan wawancara.

- a. Data sekunder data ini diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dan data-data yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:224) menyatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam rangka memperoleh data-data yang penulis butuhkan, maka dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dengan cara :

1. Studi Keputusan

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari teori yang diperlukan melalui literatur-literatur serta penulis-penulis yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

2. Studi Lapangan

Yaitu peneliti yang langsung dilaksanakan terhadap objek peneliti maka pengumpulan data melalui dua tahap :

- a. Interview (Wawancara) Sugiyono (2017:137) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

- b. Kuesioner (Angket) Sugiyono (2017:142) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- c. Observasi Sugiyono (2017:145) yaitu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

“Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

Tabel 3.1 Jarak Interval

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item atau instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah Populasi dalam PT. Aruna Jaya Nuswantara adalah 45 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2017:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 45 (empat puluh lima) karyawan.

Sugiyono (2017:85) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Isitlah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Didalam penelitian ini digunakan sampel yang diambil berdasarkan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana dalam regresi linear berganda ini mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dibantu oleh program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data ini merupakan data primer maka uji kualitas data penelitian menggunakan uji reabilitas dan uji validitas.

1. Uji Validitas

Ghozali (2016) Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas ini menggunakan Perarson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara lain yang memiliki nilai yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. Dan suatu pernyataan dianggap valid apabila koefisien lebih besar dari nilai kritis – 0.361 dengan sig < alpha (0.05), sebaliknya apabilakoefisien korelasinya lebih kecil dari nilai kritis = 0.361 dengan nilai sig > alpha (0.05)

maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau dinyatakan gugur.

2. Uji Reabilitas

Ghozali (2016) Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan.

Dalam pengujian reabilitas ini, penelitian ini menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan sebesar 0,6 dimana jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variable lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrument tersebut memiliki reabilitas yang memadai. Begitu pula sebaliknya, jika Cronbach Alpha dari suatu variable lebih kecil dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada persamaan regresi linear berganda. Adapun asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinieritas :

1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan

bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Dasar analisisnya yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada memberikan pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Ghozali (2018:111), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu

sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini manakah yang dijelaskan sering ditemukan pada data runtut waktu atau / *time series* karena gangguan pada individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada data silang waktu atau *crosssection* masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu kelompok yang berbeda. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi salah satunya dengan uji Durbin-Waston (DW test). Nilai Durbin-Waston (DW) harus dihitung terlebih dahulu setelah dibandingkan dengan nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pengambilan Keputusan Uji DURBIN-WASTON (DW TEST)

Hipotesis Nol	Keputusan	Statistik DW
Tidak ada autokorelasi positif	Ditolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak dapat diputuskan	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada autokorelasi negatif	Ditolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak dapat diputuskan	$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$d_U < d < 4 - d_U$

Sumber Ghozali (2018 : 111)

3.5.4 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan untuk melakukan pembuktian hipotesis digunakan dengan Uji t dan Uji f. adapun dalam mengelola data menggunakan program SPSS versi 25.00.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2012:80) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen, berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai independen dinaikan atau diturunkan nilainya.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2, X_3). Uji regresi berganda seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_4$ = Koefisien regresi berganda

X_1	= <i>Motivasi</i>
X_2	= <i>Disiplin Kerja</i>
X_3	= <i>Lingkungan Kerja</i>
e	= Error term

3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan cara uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara bersama-sama pada hipotesis 1 (H_1) sampai dengan hipotesis 4 (H_4) dilakukan dengan uji F (*F-test*) dan uji statistik t (*t-test*) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Uji Simultan (Uji f)

Haryandi dan Winda (2011:127) Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Tingkat pengujian F adalah sebagai berikut :

Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang

mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel – variabel bebas yang digunakan secara bersama- sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya atau dapat diartikan apakah model regresi linear berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Untuk menentukan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 dengan $df\ 1 = \text{jumlah variabel}-1$ dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel dependen).

Apabila dari hasil perhitungsan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis 0 (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak, maknanya adalah variasi variabel tidak bebasnya.

Uji statistik regresi ini masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) ini untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas secara bersama – sama terhadap variasi tidak bebasnya.

Apabila (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan mendaki satu, maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel bebas terhadap variable tidak bebasnya semakin besar. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi – variasi tidak bebasnya. Sebaliknya apabila R^2 mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidask bebas semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel tidak bebasnya.

2. Uji Parsial (Uji t)

Haryandi dan Winda (2011:113) Uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan ini menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). tingkat pengujian t adalah sebagai berikut:

Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis 0 (H_0) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variable bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas

dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Keadaan demikian ini dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tingkat bebas. Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$. Langkah berikutnya yaitu mencari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) untuk masing – masing variabel bebas.

Kegunaan dari koefisien parsial (r^2) adalah untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing – masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar r^2 untuk masing – masing variabel bebas. Menunjukkan semakin besar pula sumbangnya terhadap variabel tidak bebas dan jika ada variabel bebas yang angka r^2 paling besar. t_{hitung} paling tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel tidak bebasnya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan

PT. Aruna Jaya Nuswantara pada tahun 2016 bergerak dalam bidang Perikanan, Aruna sebagai pihak ke 3 menginput data hasil tangkap nelayan, menjual langsung ke end buyer atau ke E-commerce seperti toko pedia dan shoope. Aruna juga menjual hasil nya ke restoran untuk mendapatkan harga lebih tinggi dari pengepul lokal. (www.aruna.id).

PT. Aruna Jaya Nuswantara Di Balikpapan telah menjalankan bisnis ini dari 4 tahun lamanya, berarti perusahaan yang bergerak dalam bidang ini masih sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan permasalahan yang di hadapi para nelayan. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan PT. Aruna Jaya Nuswantara Di Balikpapan masih dapat di percaya oleh para pelanggan.

PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan memiliki wilayah operasional ada beberapa miniplant di wilayah Kalimantan timur di beberapa kabupaten penajam seperti tanjung jumlai, api-api, jenebora dan grogot kantor pusat berada di Balikpapan kantor cabang berada di Jakarta. PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan berkomitmen untuk menjadi sumber yang paling di percaya oleh nelayan karena banyak benefits setelah join di aruna seperti program-program untuk membantu nelayan yaitu gahar (gelombang hadiah aruna), sarah sehan (silatuhrahim bersama

nelayan). Dan setiap bulannya nota setelah betransaksi dengan aruna bias di tukarkan dengan duit atau alat tangkap nelayan.

PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan berkomitmen memperbaiki citra dan meningkatkan kualitas pelayanan yang baik guna menjadi perusahaan yang cerdas berbasis pada pemberdayaan dan teknologi

Pencapaian yang diraih oleh PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Seperti pada tahun 2019, PT. Aruna Jaya Nuswantara masuk dalam kategori Best Sosial Impact Start up. Pada tahun 2020 masuk Forbes Asia Under 30 Asia Forbes. Dan juara 1 Winner of Fishackton pada tahun 2018.

2. Struktur Organisasi PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan

Dalam sebuah instansi, setiap karyawan diberikan tugas yang harus dikerjakan dengan baik dan penentuan tugas bagi masing-masing karyawan tersebut dilakukan melalui pembagian kerja.

Dengan adanya pembagian kerja dan wewenang, karyawan dapat dilatih sesuai dengan bidangnya masing – masing karna melalui keahlian yang dimilikinya tersebut sehingga karyawan dapat memberikan sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tugas dan wewenang berdasarkan struktur organisasi PT Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan, yaitu sebagai berikut:

1) Direktur

Direktur bertugas sebagai coordinator perusahaan, komunikator, pengambilan keputusan, pemimpin, manajer dan pelaksana. Direktur di PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 1 orang. Tugas Direktur sebagai berikut:

- a. Mepimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan
- b. Bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas kerugian yang di timbulkan perusahaan dan bertanggung jawab atas keuntungan perusahaan
- c. Menentukan, merumuskan dan memutuskan kebijakan perusahaan.
- d. Merencanakan, mengembangkan, dan mengelola, dan berbagai sumber pendapatan dan pengeluaran
- e. Mengembangkan dan menerapkan berbagai strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- f. Mengkordinasikan dan mengawasi semua kegiatan perusahaan, dari mengelola hingga penempatan staf hingga sumber unit masuk/keluar.

2) General Manager

General manager bertugas memimpin, manager yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian/fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengeplai beberapa atau seluruh manager fungsional. Beberapa contoh manajemen yang berada dibawah general manager, diantaranya manager marketing, manager keuangan dll, General Manager di PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 1 orang. Tugas General Manager sebagai berikut:

- a. Menaikkan efektivitas manajemen, Salah satu tugas general manager adalah menaikkan efektivitas manajemen. Biasanya dengan memilih, merekrut, melatih, dan berlaku disiplin kepada beberapa manajer yang ada dibawahnya. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan pemimpin manajemen yang berkualitas dan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.
- b. Membimbing Karyawan, General manager juga dapat membimbing karyawannya tentang apa yang harus dikerjakan. Hal ini diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.
- c. Melakukan pengecekan terhadap setiap Departemen, guna memastikan setiap bagian melakukan tugasnya dengan baik dan optimal.

- d. Mengatur anggaran keuangan, untuk mengatur anggaran keuangan terkait pengeluaran dan pemasukan perusahaan yang nantinya akan dilaporkan kepada jajaran direksi perusahaan.

3) SPV Maintenance

Supervisor maintenance merupakan salah satu dari sekian deretan jabatan yang ada struktur kepemimpinan di sebuah instansi perusahaan, SPV Maintenance di PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 3 orang Tugas spv maintenance sebagai berikut:

- a. Supervisor harus membuatkan *job desc* untuk pada staf di bawahnya
- b. Memotivasi staf di bawahnya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- c. Melaksanakan *briefing* dengan para staf dibawahnya
- d. Menentukan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang
- e. Menegakkan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar tercipta kedisiplinan kerja
- f. Mengontrol dan memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahannya

4) QHSE (*Quality, Safety Health and Safety*)

HSE manager atau manager keselamatan dan kesehatan kerja (k3) harus tahu mengenai tugas dan wewenang, dengan begitu diharapkan keselamatan di tempat kerja dapat terkontrol. Sehingga tujuan untuk meminimalkan kecelakaan kerja bisa tercapai, QHSE di PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 5 orang. Tugas nya sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengukuran kinerja mutu, K3 dan lingkungan.
- b. Mengendalikan dokumen dan rekaman QHSE
- c. Menghentikan kegiatan berbahaya
- d. HSE Officer menjadi penghubung antara regulasi yang diinginkan oleh pemerintah dan kebijakan implementasi yang dilakukan oleh perusahaan

5) Manajemen Keuangan & SDM

Manajer keuangan merupakan jabatan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karna sebagai ujung tombak yang berkaitan dengan keuangan. Sedangkan manajer SDM mengatur peranan dan hubungan setiap SDM didalam perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen Keuangan & SDM di PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 2 orang. Tugas manajemen keuangan & SDM sebagai berikut:

- a. Mendesain struktur dan tugas dalam organisasi, sehingga karyawan dapat ditempatkan di departemen dan pekerjaan yang tepat.
- b. Menilai kinerja karyawan melakukan monitor dan evaluasi sehingga ditemukan apakah terdapat kemajuan atau justru kemunduran dalam organisasi karena kinerja tsb.
- c. Memusatkan perhatian pada kegiatan investasi serta pembiayaan
- d. Menghubungkan perusahaan dengan pasar uang

6) Sales Directors

Sales Director adalah pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengawasan fungsi-fungsi penjualan utama dalam perusahaan, Sales Director PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 1 orang. Tugas Sales Director adalah:

- a. Berperan sebagai pengawas atau pemimpin
- b. Membuat Strategis
- c. Membuat Analisis memantau keakuratan dan efisiensi laporan penjualan.
- d. Membuat Kesempatan atau peluang

7) Regional Sales

Sales adalah bagian dari suatu perusahaan yang kegiatannya adalah menawarkan unit kepada *customer*, memastikan unit ready ataupun tidak. Sehingga bisa tersewa dengan harga yang sesuai perencanaan perusahaan tapi juga diterima oleh konsumen, Sales di

PT.Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 3 orang. Tugas Sales adalah:

- a. Bertanggung jawab terhadap pencapaian target penjualan
- b. Melakukan Kerjasama dengan distributor dan key account executive
- c. Bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan pasar tradisional
- d. Bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan UMKM daerah tersebut.
- e. Membuat,Menganalisa,dan menjalankan strategi penjualan yang efektif.
- f. Menjalin dan menjaga hubungan baik dengan pihak external.
- g. Memastikan ketersediaan barang di Warehouse sesuai kebutuhan.

8) Koordinasi Keuangan & Akuntansi

Koordinasi Keuangan merupakan jabatan yang penting dalam sebuah perusahaan, berkaitan perencanaan dan pengolahan keuangan perusahaan. Sedangkan Akuntansi mengatur berkaitan pencatatan dan pelaporan keuangan perusahaan. Manajemen Keuangan & Akuntansi Berjumlah 5 Orang karyawan di PT. Aruna Jaya Nuswantara Koordinasi Keuangan & Akuntansi sebagai berikut:

- a. Mendesain struktur dan tugas dalam organisasi, sehingga karyawan dapat ditempatkan di departemen dan pekerjaan yang tepat.
- b. Menilai kinerja karyawan melakukan monitor dan evaluasi sehingga ditemukan apakah terdapat kemajuan atau justru kemunduran daam organisasi karna kinerja tsb.

- c. Memusatkan perhatian pada kegiatan investasi serta pembiayaan
- d. Menghubungkan perusahaan dengan pasar uang

9) Local Heroes

Local Heroes bekerja menangani transaksi nelayan langsung dan melakukan komunikasi terhadap nelayan dan menjalankan program-program yang aruna punya dan mempersentasikan ke nelayan nelayan tersebut dan mengecek kondisi barang sebelum melakukan pengepakan. Local Heroes di PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan yang berjumlah 5 orang. Tugas local heroes sebagai berikut:

- a. Membantu dan mendukung manajer proyek untuk membangun pabrik miniplant baru.
- b. Dokumentasi dan pelaporan proyek miniplant.
- c. Merekomendasikan dan melaksanakan tindakan korektif untuk menangani kepatuhan proyek.
- d. Memantau jadwal kepatuhan timeline proyek dengan rencana jadwal yang telah ditentukan.
- e. Melakukan transaksi dengan nelayan serta seluruh laporan keuangan masing masing miniplant.
- f. Menerapkan teknologi sistem atau platform IT di lapangan.

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan tetap PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan. Data tersebut merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat penelitian yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Berikut uraian karakteristik responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden maka diperoleh gambaran umum karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	21-30	41	91.1 %
2.	31-40	4	8.9 %
Jumlah		45	100%

Sumber data : Hasil analisis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.1 diatas dari 45 responden, pengelompokan umur dengan kelompok usia 21-30 tahun, hasilnya terdapat sebanyak 41 orang responden atau (91.1%), kelompok usia 31-40 tahun, hasilnya terdapat sebanyak 4 orang responden atau (8.9%),

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden maka diperoleh gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	31	68.9%
2.	Perempuan	14	31.1%
Jumlah		45	100%

Sumber data : Hasil analisi menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.2 menunjukkan bahwa dari 45 responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 31 orang atau (68.9%) dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 14 orang atau (31.1%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden maka diperoleh gambaran umum karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK	10	22.2%
2.	S-1	33	73.3%
3.	S-2	2	4.4%
Jumlah		45	100%

Sumber data : Hasil analisi menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.3 karakteristik responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK terdapat 10 orang responden atau (22.2%), yang berpendidikan terakhir strata satu terdapat 33 orang responden atau (73.3%), dan yang berpendidikan terakhir strata dua terdapat 2 orang responden atau (4.4%).

4.2 Pengujian Instrumen

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah di ambil dari hasil kuesioner yaitu 45 responden. Akan tetapi sebelum melakukan pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian instrumen, karena suatu penelitian yang berbentuk kuesioner harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya agar data yang diperoleh benar-benar valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas langsung dilakukan terhadap 30 sampel responden, sebelum kuesioner digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data penelitian. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, kemudian jawaban-jawaban yang diperoleh dalam bentuk skor ditabulasikan dengan program aplikasi Ms. Excel dan ditransfer ke program SPSS 25. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis butir-butir indikator pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson corelation* dan r_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df = 30-2 = 28$, maka hasil yang diperoleh untuk r_{tabel} sebesar 0,361. Bila variabel *pearson corelation* lebih besar dari r_{tabel} (*r product moment*) = 0,361 berarti butir-butir indikator dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlations	r_{tabel} n=30	Hasil
Motivasi (X_1)	X1.1	0,770	0,361	Valid
	X1.2	0,616	0,361	Valid
	X1.3	0,770	0,361	Valid
	X1.4	0,517	0,361	Valid
	X1.5	0,579	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,548	0,361	Valid
	X2.2	0,817	0,361	Valid
	X2.3	0,728	0,361	Valid
	X2.4	0,643	0,361	Valid
	X2.5	0,698	0,361	Valid
	X2.6	0,661	0,361	Valid
	X2.7	0,563	0,361	Valid
Lingkungan kerja (X_3)	X3.1	0,678	0,361	Valid
	X3.2	0,891	0,361	Valid
	X.3.3	0,948	0,361	Valid
	X3.4	0,924	0,361	Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y1.1	0,646	0,361	Valid
	Y1.2	0,846	0,361	Valid
	Y1.3	0,730	0,361	Valid
	Y1.4	0,787	0,361	Valid

Sumber : Uji Validitas, diolah dengan program SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4, uji validitas dilakukan dengan menganalisis butir-butir indikator pernyataan. Dalam menguji validitas butir-butir indikator dimana tampak bahwa item-item dalam kuesioner penelitian

setelah di uji validitas dengan *pearson correlation* menghasilkan koefisien $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ pada taraf signifikansi 5% untuk semua pernyataan. Hal ini berarti butir indikator pernyataan pada setiap variabel penelitian adalah valid. Dengan demikian pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk menjadi data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,60$. Berikut adalah tabel dari hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Apha</i>	Nilai Krisis	Hasil
Motivasi (X ₁)	0,758	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,763	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₃)	0,834	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,799	0,60	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah dengan program SPSS 25

Semua pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dinyatakan bahwa data sampel yang diperoleh dapat dipercaya (reliabel), selanjutnya dapat dilanjutkan pengolahan, perhitungan dan penggunaan analisis berikutnya.

4.3 Deskripsi Variabel

Pada penelitian ini terdapat tiga deskripsi yang masing-masing mendeskripsikan variabel-variabel terkait dengan penelitian ini yaitu Gaya Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan variabel Kepuasan Kerja (Y), responden pada penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan tetap PT.Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan.

1. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

Hasil jawaban responden mengenai variabel motivasi (X_1) dengan indikator Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Pengakuan dan Aktualisasi Diri. Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 dibawah secara keseluruhan variabel motivasi memiliki tanggapan yang baik dari responden, berikut deskripsi variabel motivasi (X_1) masing-masing item.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_1) pada indikator pertama atau Fisiologis ($X_1.1$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (37.8%), jawaban setuju sebanyak 24 orang (53.3%), jawaban cukup setuju sebanyak 7 orang (15.56%), jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang (8.9%) dan jawaban sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_1) pada indicator kedua atau Rasa Aman ($X_1.2$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang (48.9%), jawaban setuju sebanyak 17 orang (37.8%), jawaban cukup setuju sebanyak 6 orang (13.3%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tabel 4.6
Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Motivasi (X1)

Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Fisiologis (X1.1)	a. Sangat Setuju	5	17	37.8
	b. Setuju	4	24	53.3
	c. Cukup Setuju	3	4	8.9
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total		45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Rasa Aman (X1.2)	a. Sangat Setuju	5	22	48.9
	b. Setuju	4	17	37.8
	c. Cukup Setuju	3	6	13.3
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total		45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Sosial (X1.3)	a. Sangat Setuju	5	14	31.1
	b. Setuju	4	21	46.7
	c. Cukup Setuju	3	10	22.2
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total		45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Pengakuan (X1.4)	a. Sangat Setuju	5	10	22.2
	b. Setuju	4	28	62.2
	c. Cukup Setuju	3	7	15.6
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total		45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Aktualisasi Diri (X1.5)	a. Sangat Setuju	5	9	20.0
	b. Setuju	4	26	57.8
	c. Cukup Setuju	3	9	20.0
	d. Tidak Setuju	2	1	2.2
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total		45	100

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) pada indikator ketiga atau Sosial (X1.3) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang (31.1%), jawaban setuju sebanyak 21 orang (46.7%), jawaban cukup setuju sebanyak 10 orang (22.2%), jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) pada indikator keempat atau Pengakuan (X1.4) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), jawaban setuju sebanyak 28 orang (62.2%), jawaban cukup setuju sebanyak 7 orang (15.6%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) pada indikator kelima atau Aktualisasi Diri (X1.5) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), jawaban setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jawaban cukup setuju sebanyak 9 orang (20.0%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%) dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Rangkuman hasil jawaban keseluruhan responden diperoleh data mengenai Tanggapan Responden variabel X1 (Motivasi) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Motivasi (X₁)
Berdasarkan Nilai Rata-Rata

Rata-Rata	Keterangan	Responden	Presentase
4,20 – 5	Sangat Setuju	22	48.8%
3,20 -4,19	Setuju	22	48.8%
2,60-3,39	Cukup Setuju	1	2.2
1,80-2,59	Tidak Setuju		
1-1,79	Sangat Tidak Setuju		
Total		45	100%

Sumber : Hasil Uji Frekuensi data kuesioner, diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tanggapan responden pada nilai rata-rata 4,20 – 5 sebanyak 22 responden (48.8%), nilai rata-rata 3,20 – 4,19 sebanyak 22 responden (48.8%), nilai rata-rata 2,60 – 3,39 dan 1,80 – 2,59 dan 1 – 1,79 tidak ada responden yang menanggapi.

4.3.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.8

Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Disiplin kerja (X₂)

Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Tujuan dan Kemampuan (X2.1)	a. Sangat Setuju	5	20	44.4
	b. Setuju	4	20	44.4
	c. Cukup Setuju	3	5	11.1
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Teladan Pimpinan (X2.2)	a. Sangat Setuju	5	16	35.6
	b. Setuju	4	26	57.8
	c. Cukup Setuju	3	3	6.7
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Keadilan (X2.3)	a. Sangat Setuju	5	17	37.8
	b. Setuju	4	20	44.4
	c. Cukup Setuju	3	8	17.8
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Pengawasan Melekat (X2.4)	a. Sangat Setuju	5	14	31.1
	b. Setuju	4	22	48.9
	c. Cukup Setuju	3	0	0
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Sanksi Hukuman (X2.5)	a. Sangat Setuju	5	9	20.0
	b. Setuju	4	29	64.4
	c. Cukup Setuju	3	7	15.6
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Ketegasan (X2.6)	a. Sangat Setuju	5	12	26.7
	b. Setuju	4	29	64.4
	c. Cukup Setuju	3	4	8.9
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Hubungan Kemanusiaan (X2.7)	a. Sangat Setuju	5	13	28.9
	b. Setuju	4	27	60.0
	c. Cukup Setuju	3	5	11.1
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
	Total			45

Hasil jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja (X2) dengan indikator Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan Hubungan, Kemanusiaan. Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas secara keseluruhan variabel disiplin kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden, berikut deskripsi variabel disiplin kerja (X2) masing-masing item.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator pertama atau Tujuan dan Kemampuan (X2.1), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%), jawaban setuju sebanyak 20 orang (44.4%), jawaban cukup setuju sebanyak 5 orang (11.1%) sedangkan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator kedua atau Teladan Pimpinan (X2.2), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang (35.6%), jawaban setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jawaban cukup setuju sebanyak 3 orang (6.7%), sedangkan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator ketiga atau Keadilan (X2.3), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (37.8%) , jawaban setuju sebanyak 20 orang (44.4%),

jawaban cukup setuju sebanyak 8 orang (17.8%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator kelima atau Pengawasan Melekat (X2.4), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang (31.1%), jawaban setuju sebanyak 22 orang (48.9%), sedangkan jawaban cukup setuju, jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator keenam atau Sanksi Hukuman (X2.5), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), jawaban setuju sebanyak 29 orang (64.4%), jawaban cukup setuju sebanyak 7 orang (15.6%), sedangkan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator ketujuh atau Ketegasan (X2.6), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), jawaban setuju sebanyak 29 orang (64.4%), jawaban cukup setuju sebanyak 4 orang (8.9%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) pada indikator kedelapan atau Hubungan Kemanusiaan (X2.7), yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), jawaban setuju sebanyak 27 orang (60.0%), jawaban cukup setuju sebanyak 5 orang (11.1%)

sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Rangkuman hasil jawaban keseluruhan responden diperoleh data mengenai Tanggapan Responden variabel X2 (Disiplin Kerja) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja X2

Rata-Rata	Keterangan	Responden	Presentase
4,20 - 5	Sangat Setuju	17	37.7%
3,20 -4,19	Setuju	28	62.3%
2,60-3,39	Cukup Setuju		
1,80-2,59	Tidak Setuju		
1-1,79	Sangat Tidak Setuju		
Total		45	100%

Sumber : Hasil Uji Frekuensi data kuesioner, diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tanggapan responden pada nilai rata-rata 4,20 – 5 sebanyak 17 responden (37.7%), nilai rata-rata 3,20 – 4,19 sebanyak 28 responden (62.3%), nilai rata-rata 2,60 – 3,39, 1,80 – 2,59 dan 1 – 1,79 tidak ada responden yang menanggapi.

4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.10

Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Suasana Kerja (X3.1)	a. Sangat Setuju	5	8	17.8
	b. Setuju	4	34	75.6
	c. Cukup Setuju	3	3	6.7
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Perlakuan (X3.2)	a. Sangat Setuju	5	6	13.3
	b. Setuju	4	32	71.1
	c. Cukup Setuju	3	7	15.6
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Rasa Aman (X3.3)	a. Sangat Setuju	5	9	20.0
	b. Setuju	4	26	57.8
	c. Cukup Setuju	3	10	22.2
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Hubungan yang Harmonis (X3.4)	a. Sangat Setuju	5	9	20.0
	b. Setuju	4	26	57.8
	c. Cukup Setuju	3	10	22.2
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100

Hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X₃) dengan indikator Suasana Kerja, Perlakuan, Rasa Aman, Hubungan yang Harmonis. Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas secara keseluruhan

variabel lingkungan kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden, berikut deskripsi variabel lingkungan kerja (X3) masing-masing item.

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X3) pada indikator pertama atau Suasana Kerja (X3.1) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (17.8%), jawaban setuju sebanyak 34 orang (75.6%), jawaban cukup setuju sebanyak 3 orang (6.7%), jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X3) pada indikator kedua atau Perlakuan (X3.2) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang (13.3%), jawaban setuju sebanyak 32 orang (71.1%), jawaban cukup setuju sebanyak 7 orang (15.6%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja (X3) pada indikator ketiga atau Rasa Aman (X3.3) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), jawaban setuju sebanyak 26 orang (57.8%), jawaban cukup setuju sebanyak 10 orang (22.2%) sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tanggapan responden terhadap lingkungan Kerja (X3) pada indikator keempat atau hubungan yang harmonis (X3.4) yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (20.0%), jawaban setuju sebanyak 26 orang (57.8%), untuk jawaban cukup setuju sebanyak 10 orang (22.2%), jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Rangkuman hasil jawaban keseluruhan responden diperoleh data mengenai Tanggapan Responden variabel X3 (Lingkungan Kerja) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Rata-Rata	Keterangan	Responden	Presentase
4,20 - 5	Sangat Setuju	13	28.8%
3,20 -4,19	Setuju	30	66.6%
2,60-3,39	Cukup Setuju	2	4.6%
1,80-2,59	Tidak Setuju		
1-1,79	Sangat Tidak Setuju		
Total		45	100%

Sumber : Hasil Uji Frekuensi data kuesioner, diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas tanggapan responden pada level interval paling tinggi 4,20 – 5 sebanyak 13 responden (28.8%), level interval 3,20 – 4,19 sebanyak 30 responden (66.6%), level interval 2,60 – 3,39 sebanyak 2 responden (4.6%) level interval 1,80 – 2,59 dan 1 – 1,79 tidak ada responden yang menanggapi.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.12
Tanggapan Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Faktor Psikologis (Y.1)	a. Sangat Setuju	5	25	55.6
	b. Setuju	4	20	44.4
	c. Cukup Setuju	3	0	0
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Faktor Sosial (Y.2)	a. Sangat Setuju	5	10	22.2
	b. Setuju	4	32	71.1
	c. Cukup Setuju	3	3	6.7
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Faktor Fisik (Y.3)	a. Sangat Setuju	5	8	17.8
	b. Setuju	4	36	80.0
	c. Cukup Setuju	3	1	2.2
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100
Indikator	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
Faktor Finansial (Y.4)	a. Sangat Setuju	5	6	13.3
	b. Setuju	4	31	68.9
	c. Cukup Setuju	3	8	17.8
	d. Tidak Setuju	2	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total			45	100

Hasil jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan indikator Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik dan Faktor Finansial. Berdasarkan dari data tabel 4.6 diatas secara keseluruhan reponden memberi tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan variable kepuasan kerja (Y).

Tanggapan terhadap jawaban pada pernyataan indikator yang pertama yaitu Faktor Psikologis (Y1), dapat dilihat pada responden yang memilih

jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang (55.6%), jawaban setuju sebanyak 13 orang (28.89%), jawaban cukup setuju sebanyak 20 orang (44.4%), dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y) pada indikator kedua yaitu Faktor Sosial (Y2), dapat dilihat pada responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), jawaban setuju sebanyak 32 orang (71.1%), jawaban cukup setuju sebanyak 3 orang (6.67%), dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y) pada indikator ketiga yaitu Faktor Fisik (Y3), dapat dilihat pada responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (17.8%), jawaban setuju sebanyak 36 orang (80.0%), jawaban cukup setuju sebanyak 1 orang (2.2%), dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y) pada indikator keempat yaitu Faktor Finansial (Y4), dapat dilihat pada responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang (13.3%), jawaban setuju sebanyak 31 orang (68.9%), jawaban cukup setuju sebanyak 8 orang (17.8%) dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

Rangkuman hasil jawaban keseluruhan responden diperoleh data mengenai Tanggapan Responden variabel Y (Kepuasan Kerja) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Frekuensi Interval Kepuasan Kerja (Y)

Rata-Rata	Keterangan	Responden	Presentase
4,20 - 5	Sangat Setuju	26	57%
3,20 -4,19	Setuju	19	43%
2,60-3,39	Cukup Setuju		
1,80-2,59	Tidak Setuju		
1-1,79	Sangat Tidak Setuju		
Total		45	100%

Sumber : Hasil Uji Frekuensi data kuesioner, diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas tanggapan responden pada level interval paling tinggi 4,20 – 5 sebanyak 26 responden (57%), level interval 3,20 – 4,19 sebanyak 19 responden (43%), level interval 2,60 – 3,39, level interval 1,80 – 2,59 dan 1 – 1,79 tidak ada responden yang menanggapi.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pembuktian-pembuktian analisis data, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa data yang digunakan adalah valid dan reliabel kemudian pembuktian terhdap pelanggaran asumsi klasik adalah:

1. Uji Multikolinieritas

Multikorelasi merupakan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah variabel independen Gaya Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) dalam persamaan regresi tersebut

tidak saling berkorelasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

TABEL 4.14
TOLERANCE DAN VARIANCE INFLASION FAKTOR

Variabel Penelitian	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X_1)	1,043	5	VIF < 5 tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	1,144	5	
Lingkungan Kerja (X_3)	1,101	5	

Sumber : Hasil analisis menggunakan tabel dan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel Gaya motivasi (X_1) nilai VIF = 1,043 < 5, variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai VIF = 1,144 < 5, variabel Lingkungan kerja (X_3) nilai VIF = 1,101 < 5 sehingga semua nilai VIF menunjukkan tidak terjadi Multikolinieritas karena nilai VIF (Variance Inflation Factor) semua lebih kecil dari 5 pada matrik korelasi menunjukkan lebih besar dari nilai Kritisnya untuk $\alpha = 0,05$

2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan pengujian keragaman varian dan varian residu sehingga dapat menunjukkan variasi dari sebaran data. Apabila β ternyata secara statistik signifikan, maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi heteroskedastisitas dalam data yang digunakan, sebaliknya juga ternyata β secara statistik tidak signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

TABEL 4.15
PENGUJIAN HETEROKEDASTISITAS

Variabel Penelitian	Koefisien	Nilai Sig	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,198	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,137	0,05	
Lingkungan Kerja (X_3)	0,309	0,05	

Sumber : Hasil analisis menggunakan tabel dan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastis menunjukkan Motivasi (X_1) nilai β (Beta) sebesar $0,198 > 0,05$, variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai β (Beta) sebesar $0,137 < 0,05$, variabel Lingkungan Kerja (X_3) nilai β (Beta) sebesar $0,309 > 0,05$, dengan diketahui bahwa ternyata nilai β (Beta) variabel bebas lebih besar dari nilai r table pada taraf $\alpha = 0,05$ dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi atau gangguan yang terjadi pada hubungan antar variabel yang diteliti dapat diketahui dengan menggunakan *Durbin Watson* (DW) test. Dalam uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson Standar yang telah ditentukan yaitu apabila nilai DW antara 1,55 sampai 2,46 maka tidak terjadi autokorelasi.

TABEL 4.16
HASIL UJI AUTOKORELASI

<i>Durbin Watson</i>	Keterangan
2,024	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Hasil analisis menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlampir bahwa nilai DW adalah sebesar 2,024 maka nilai tersebut masih memenuhi syarat yang telah ditentukan, berarti tidak terjadi autokorelasi antara variabel-variabel tersebut, sehingga asumsi regresi linier klasik dapat terpenuhi.

4.5 Hasil Analisa dan Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan selanjutnya dianalisis untuk keperluan pengujian hipotesis, untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan Metode Regresi Linier Berganda, akan dilakukan uji simultan (Uji F) dan uji Parsial (Uji t). Adapun proses pengolahan data dan perhitungan-perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program Social Science*) versi 25 dapat pada table sebagai berikut ini :

TABEL 4.17
HASIL ANALISIS REGRESI LINER BERGANDA

Indikator	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Correlation	
	B	Std Error	Beta			Partial	Part
Constant	3,765	2,117		1,778	0,083		
X ₁	0,198	0,075	0,296	2,625	0,012	0,379	0,289
X ₂	0,137	0,054	0,297	2,522	0,016	0,366	0,278
X ₃	0,309	0,081	0,440	3,799	0,000	0,510	0,419
R = 0,708 R Square = 0,501 Adjusted R Square = 0,465 Durbin Watson = 2,024				f _{hitung} = 13,743 f _{tabel} = 2,83 t _{tabel} = 1,681 Sig = 0,000			

Sumber Data : Hasil analisis menggunakan tabel dan SPSS 25

TABEL 4.18
HASIL UJI HIPOTESIS

Variabel Independen	t _{hitung}	Nilai Partial	Nilai Part
Motivasi	2,625	0,379	0,289
Disiplin Kerja	2,522	0,366	0,278
Lingkungan Kerja	3,799	0,510	0,419
t _{tabel} = 1,681 F _{tabel} = 2,83 F _{hitung} = 13,743			

Sumber : Hasil output SPSS 25

Persamaan regresi linier berganda untuk hasil penelitian pengaruh variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃)

terhadap Kepuasan (Y) karyawan Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan.

Adapun persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh:

$$Y = 3,765 + 0,198 (X_1) + 0,137 (X_2) + 0,309 (X_3)$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan pengertian berdasarkan analisis statistik sebagai berikut:

Nilai koefisien konstanta sebesar 3,765 menunjukkan apabila nilai variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai konstan atau Nol maka variabel Kinerja (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan sebesar 3,765.

Berdasarkan analisis statistik pada tabel dengan nilai dari koefisien regresi dijabarkan sebagai berikut :

Hubungan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara dengan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,198 menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi (X_1) dalam nilai satuan tertentu akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan sebesar (b_1) = 0,198 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai konstan atau Nol.

Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan dengan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,137 menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Disiplin Kerja (X_2) dalam nilai satuan tertentu akan berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) karyawan PT. Aruna Jaya

Nuswantara Balikpapan sebesar $b_2 = 0,137$ dengan asumsi variabel Motivasi(X_1), Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai konstan atau Nol.

4.5.1 Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian secara simultan dengan menggunakan analisis *Fisher Test* yaitu diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 13,743 sedangkan f_{tabel} 2,83 derajat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) maka diketahui $F_{hitung} = 13,743 > F_{tabel} = 2,83$ pada sig sebesar $0,00 < 0,05$ berarti secara simultan terbukti bahwa Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT.Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan.

Diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,708 nilai mendekati angka 1 berarti terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan.

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,501 nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara 50.1% dan sisanya sebesar 49.9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini.

Maka hipotesis pertama bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan terbukti dan dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} = 2,625 > t_{tabel} = 1,681$ pada sig $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,379 (37,9%) berarti bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan. Maka hipotesis kedua, variabel Gaya Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan, hipotesis ini terbukti dan dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikan $t_{hitung} = > t_{tabel} = 1,681$ pada sig $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,708 (70,8%) berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan. Maka hipotesis ketiga variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan, hipotesis ini terbukti dan dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikan $t_{hitung} = 3,799 > t_{tabel} = 1,681$ pada sig $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,510 (51%) berarti bahwa variable lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan. Maka hipotesis keempat variable Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan (Y) karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan, hipotesis ini terbukti dan dapat diterima.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 2,83$ dan r partial sebesar 0,366, berarti variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 36,6% lebih besar dibanding nilai t_{hitung} , dan koefisien korelasi parsial (r) pada kedua variabel bebas lainnya sehingga yang dimiliki pengaruh dominan adalah hipotesis kelima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini menghasilkan pengujian secara simultan sebagai pembuktian hipotesis pertama yang membuktikan pengaruh secara bersama-sama variabel Motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) pada PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan terhadap kepuasan karyawan (Y) dan hasilnya terbukti dan dapat diterima. Hipotesis pertama terbukti dapat diterima kebenarannya.

Pengujian secara parsial pada variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Aruna Jayan Nuswantara Balikpapan dan hasilnya dapat diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) yang ada di kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan suatu Motivasi (X_1) yang baik dapat membuat seorang karyawan menampilkan kerja yang lebih baik karena seorang karyawan mempunyai dorongan yang tinggi untuk bekerja yang efektif, efisien, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja yang baik.. Adapun hasil dengan penelitian ini didukung oleh Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2015) yaitu dalam pengujian secara parsial, menghasilkan variabel Motivasi (X_1) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT. Aruna Jaya Nuswantara

Balikpapan dan hasilnya dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan disiplin kerja yang baik dapat membuat seorang karyawan menampilkan kerja yang lebih baik karena seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik sehingga menciptakan bekerja yang efektif, efisien, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kinerja yang baik. Adapun hasil penelitian ini didukung oleh Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke, 2014 yaitu dalam pengujian secara parsial memiliki kesamaan, menghasilkan variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Pengujian secara parsial pada variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Aruna Jaya Nuswantara Balikpapan dan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat seorang karyawan menampilkan kerja yang lebih baik karena karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan aman. Dengan demikian terbukti penelitian ini

didukung oleh Ariani dan Assarofa (2018) yaitu menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya apabila motivasi rendah maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir penelitian skripsi ini akan disampaikan beberapa kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran yang disampaikan tersebut sepenuhnya didasarkan pada bukti-bukti empiris yang telah diperoleh melalui analisis data. Adapun kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aruna Jaya Nuswantara, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aruna Jaya Nuswantara, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aruna Jaya Nuswantara, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang berarti variabel disiplin kerja mempunyai kontribusi yang rendah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aruna Jaya Nuswantara.
4. Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aruna Jaya Nuswantara karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Aruna Jaya Nuswantara Karena nilai t_{hitung} dan r parsial lebih besar jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja.

5.2 Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas penulis menyarankan pada manajemen Aruna Jaya Nuswantara agar selalu :

1. Motivasi menjadi prioritas pertama dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena faktor ini juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan perusahaan juga perlu menjaga hubungan dengan para karyawan baik atasan ke karyawan atau

karyawan ke sesama karyawan, karena melihat nilai kuesioner faktor ini yang mendapat nilai rendah paling tinggi..

2. Disiplin kerja menjadi prioritas kedua dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena faktor ini juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perlakuan yang adil pada karyawan. Bagi karyawan yang melanggar aturan wajib diberi sanksi yang tegas agar tidak ditiru oleh karyawan yang lain.
3. Variabel lingkungan kerja menjadi prioritas ketiga yang diperhatikan, karena berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ada hubungan yang dominan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan ataupun bawahan dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja yang sudah berjalan selama ini harus terus ditingkatkan agar karyawan merasa semakin nyaman dalam bekerja karena ada kedekatan antar komponen perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Abraham Maslow. (2013). *dalam fahmi*. Diambil kembali dari Teori Hirarki Motivasi: <http://rajapresentasi.co./2009/03/teorihirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>
- Ardana. (2012). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariani Misna, D. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Palma Plantasindo Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser*, Jurnal ISSN:2541-3406.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Dalam *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan. (2013). Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dontulong, L. &. (2015). *Pengaruh motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.*, Sulut. Jurnal ISSN 2303-1174. Volume 3 Nomor 1 .
- Ghazali Imam. (2016). Dalam *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Penerbit BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghazali Imam. (2018). Dalam *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Penerbit BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Dalam *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 7*. Semarang: Penerbit BPFE Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno Dr. Didik. (2013). Dalam *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Balikpapan: Yuma Pustaka.
- Handoko, T.Hani. (2012). Dalam *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Diponegoro.
- Haryadi Serjono dan Winda Julianita . (2011). Dalam *SPSS VS LISREL : Sebuah pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat .

- Heizer, Jay & Barry Render. (2010). Dalam *Manajemen Oprasi. Edisi ketujuh* . Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniasari. (2014). *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan, Jurnal Volume 15, Nomor 2.*
- Manoppo, R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan pengembangan Karier terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara, ISSN 2303-11.*
- Melayu S.P Hasibuan. (2011). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin kerja*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mustofa, Naim. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk., Jurnal ISSN 2599-0748.*
- Pamela,A.O.,&Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County., Journal of Human Resource Studies 5(2).*
- Poniasih, Ni Luh Gede Dan A.A Sagung Kartika Dewi. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan., Jurnal ISSN:2302-8912. Volome 4.*
- Priadana, Sidik dan Bayu indra Setia. (2017). *Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. Pasundan., Jurnal ISSN:1979-0600. Volume 10.*
- Priansa, D. J. (2014). Dalam *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Relly Rotua, A. d. (2018). *Pengaruh Motivasi,Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut, ISSN 1858-3199.*
- Ridho Muhammad dan, S. (2018). **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH CABANG PADANG. ISSN:1907-9109.**
- Rivai, Veithzal dan Ella Segala. (2013). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Dalam *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins,S.P dan Judge T.A. (2015). Dalam *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saigian, Sondang P. (2014). Dalam *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2012). Dalam *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singodimedjo Dalam Edi Sutrisno,. (2011). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2010). Dalam *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Dalam *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Dalam *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). Dalam *Manajemen Sumber daya Manusia* . Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Suwatno & Priansa D. (2011). Dalam *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). Dalam *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

KUESIONER PENELITIAN

Responden Yth,

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk kesediaannya mengisi kuesioner ini dengan jujur. Pertanyaan dalam kuesioner bersifat tertutup untuk kepentingan penelitian. Semoga jawaban Bapak/Ibu/Sdr dapat bermanfaat untuk kepentingan akademis. Keresahan Bapak/Ibu akan kami jaga dan tidak ada keterkaitan secara pribadi dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan.

Hormat kami,

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aruna Jaya Nuswantara di Balikpapan”**

DAFTAR PERNYATAAN

1. Identitas Responden :

Nama :

Umur Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SLTA/SMK Diploma 3 Strata 1

Strata 2 Lainnya

Lama Bekerja :

Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner :

- a. Saudara diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket dibawah ini sesuai dengan pendapat saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
- b. Berikan tanda centang () pada salah satu alternatif jawaban yang saudara anggap paling sesuai dengan sebenarnya. Dengan ketentuan sebagai berikut :
 - SS = Sangat Setuju
 - ST = Setuju
 - RG = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- c. Terima Kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah mengisi kuesioner ini.

1. Daftar Pernyataan :

Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A. Fisiologis						
1	Karyawan terpenuhi akan kebutuhan fisiologis yang berupa sandang dan pangan yang di berikan oleh perusahaan					
B. Rasa Aman						
2	Perusahaan menciptakan rasa aman dan keselamatan di dalam bekerja di tempat ini					

C. Sosial					
3	Sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan telah tercipta hubungan untuk bersosialisasi di tempat ini				
D. Pengakuan					
4	Dengan diadakannya penghargaan karyawan teladan, karyawan terpicu untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.				
E. Aktualisasi Diri					
5	Karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan kesadaran keinginan diri sendiri				

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	ST	RG	TS	STS
A. Tujuan dan Kemampuan						
1	Karyawan puas dengan tujuan dan kemampuan yang dibebankan perusahaan kepadanya karena sesuai dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan					
B. Teladan Pimpinan						
2	Pimpinan telah memberikan teladan yang sangat baik demi mendisiplinkan setiap karyawan					
C. Balas Jasa						
3	Karyawan puas dengan jasa balas jasa yang di berikan perusahaan untuk setiap karyawan					
D. keadilan						
4	Karyawan puas dengan pimpinan yang selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya					

E. Waskat (pengawasan melekat)					
5	Pemimpin selalu memberikan perhatian bimbingan,petunjuk,pengarahan, pengawasan untuk setiap perusahaan				
F. Sanksi Hukuman					
6	Karyawan puas akan sanksi hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan				
G. ketegasan					
7	Pemimpin bersikap berani dan tegas dalam setiap permasalahan yang terjadi dalam perusahaan				
H. Hubungan kemanusiaan					
8	Karyawan puas akan hubungan kemanusiaan yang terjalin di perusahaan ini				

Variabel Lingkungan kerja (X₃)

No.	Pernyataan Motivasi	SS	ST	RG	TS	STS
A. Suasana Kerja						
1.	Perusahaan memiliki suasana kekeluargaan dan kenyamanan yang terjalin seara rekan kerja maupun dengan atasan					
B. Perlakuan						
2.	Karyawan nyaman dengan perlakuan yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan					
C. Rasa Aman						
3.	Karyawan nyaman dengan perlakuan yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan					

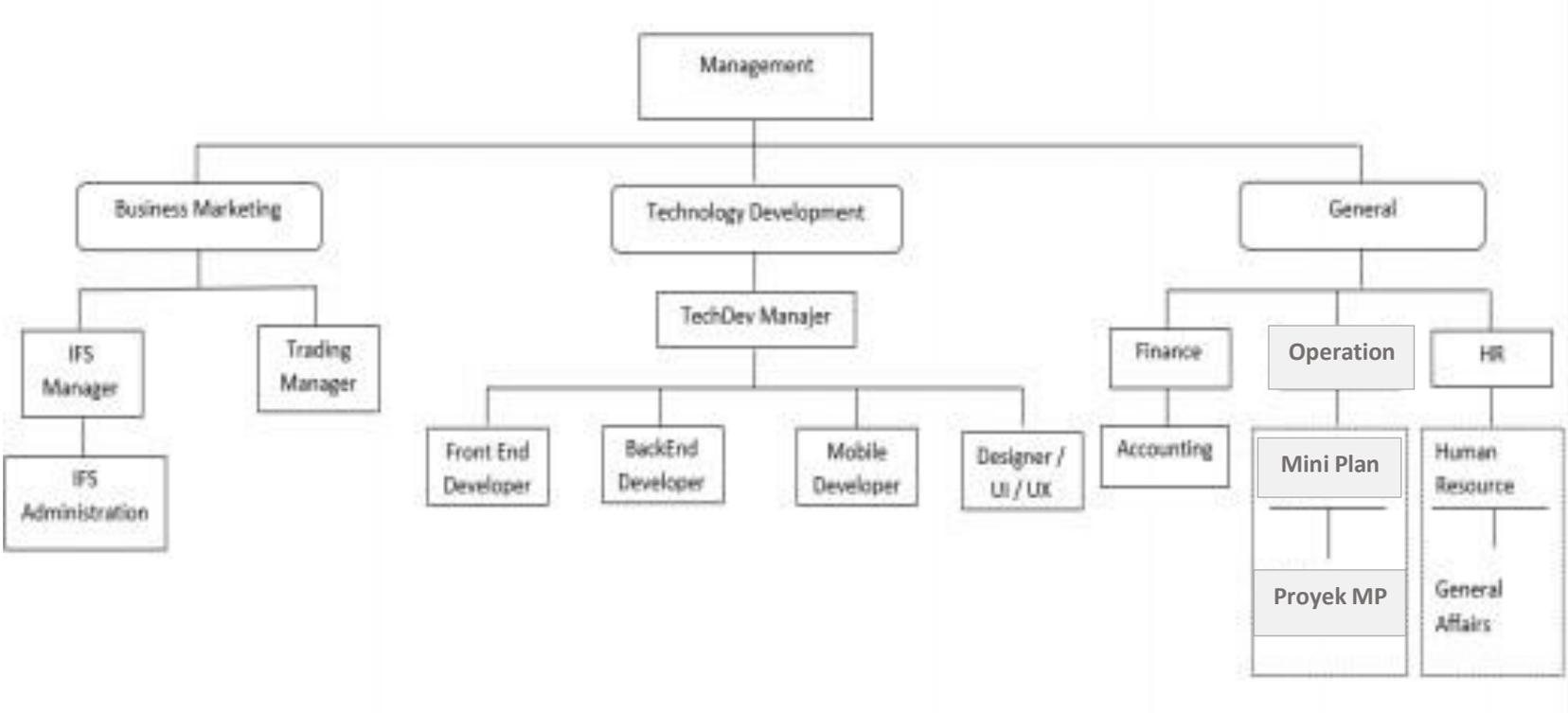
D. Hubungan yang Harmonis						
4.	Karyawan memiliki komunikasi yang harmonis baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan					

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A. Faktor Psikologis						
1.	Karyawan puas akan ketentraman dalam bekerja maupun bersikap di dalam bekerja di tempat ini					
B. Faktor sosial						
2	Karyawan terpenuhi akan interaksi sosial yang terjalin dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.					
C. Faktor Fisik						
3	Karyawan puas akan perusahaan yang memperhatikan kondisi fisik yang berhubungan dengan pekerjaan setiap karyawan saat ini					
D. Faktor Finansial						
4	Karyawan merasa puas akan besarnya jumlah finansial yang di berikan oleh pihak perusahaan					

LAMPIRAN I
STRUKTUR ORGANISASI

STRUKTUR ORGANISASI PT. ARUNA JAYA NUSWANTARA



LAMPIRAN II

INPUT SPSS 25.0

No	Deskripsi Responden				Motivasi							Disiplin Kerja							Lingkungan Kerja							Kepuasan Kerja						
	Usia	JK	Pendidikan		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	AVG	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	AVG	Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	AVG	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	AVG	TOTAL
1	31-40	L	S2		4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,43	31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
2	31-40	P	S2		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,71	33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20
3	31-40	L	S1		5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,80	24	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,57	32	5,00	4,00	5,00	5,00	4,75	19	5,00	5,00	5,00	4,00	4,75	19
4	31-40	L	S1		5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,60	23	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	5,00	4,00	4,25	17
5	21-30	P	S1		5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,80	24	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20
6	21-30	P	S1		5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,43	31	4,00	5,00	5,00	5,00	4,75	19	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18
7	21-30	P	S1		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
8	21-30	P	S1		4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
9	21-30	L	S1		4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,80	19	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	4,00	4,00	4,00	3,00	3,75	15
10	21-30	L	S1		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
11	21-30	L	S1		5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,60	23	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,29	23	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
12	21-30	P	S1		4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,80	19	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
13	21-30	L	S1		4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,80	19	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,14	29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
14	21-30	P	S1		4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	21	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,43	31	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
15	21-30	L	S1		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,86	27	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
16	21-30	P	S1		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
17	21-30	L	S1		5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
18	21-30	L	S1		4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	20	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	5,00	5,00	4,50	18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
19	21-30	L	S1		3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,80	19	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,57	32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
20	21-30	P	S1		4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,80	19	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,29	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	3,00	3,75	15
21	21-30	L	S1		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
22	21-30	L	S1		5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40	22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	3,00	4,00	5,00	5,00	4,25	17	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
23	21-30	P	S1		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,71	26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20
24	21-30	L	S1		5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40	22	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,71	26	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
25	21-30	L	S1		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,80	19	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,29	30	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	16
26	21-30	L	S1		5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,60	23	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,57	25	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13
27	21-30	L	S1		5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	20	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
28	21-30	L	S1		4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	5,00	4,25	17
29	21-30	P	S1		4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	4,00	4,00	5,00	4,00	4,25	17
30	21-30	L	S1		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	21	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,29	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
31	21-30	L	S1		4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	21	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18
32	21-30	L	S1		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,29	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
33	21-30	L	S1		3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	20	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
34	21-30	L	S1		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	16
35	21-30	P	S1		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	5,00	4,25	17
36	21-30	P	SMA/SMK		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	16
37	21-30	L	SMA/SMK		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,71	26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16
38	21-30	L	SMA/SMK		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,86	34	4,00	3,00	4,00	4,00	3,75	15	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18
39	21-30	L	SMA/SMK		4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	4,00	5,00	4,00	4,00	4,25	17	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18
40	21-30	P	SMA/SMK		5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,60	23	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17
41	21-30	L	SMA/SMK		5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	4,00	20	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	5,00	4,00	3,00	4,25	17
42	21-30	L	SMA/SMK		4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,60	18	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,71	26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4	4	4	3	3,75	15
43	21-30	L	SMA/SMK		3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,60	18	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,57	25	4,00	4,00	3									

No	Deskripsi Responden			Motivasi							Disiplin Kerja								Lingkungan Kerja						Kepuasan Kerja							
	Usia	JK	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	AVG	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	AVG	Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	AVG	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	AVG	TOTAL	
1	31-40	L	S2	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,43	31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
2	31-40	P	S2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,71	33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	
3	31-40	L	S1	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,80	24	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,57	32	5,00	4,00	5,00	5,00	4,75	19	5,00	5,00	5,00	4,00	4,75	19	
4	31-40	L	S1	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,60	23	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	5,00	4,00	4,25	17	
5	21-30	P	S1	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,80	24	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	
6	21-30	P	S1	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,43	31	4,00	5,00	5,00	5,00	4,75	19	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18	
7	21-30	P	S1	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
8	21-30	P	S1	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20	21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
9	21-30	L	S1	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,80	19	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	4,00	4,00	4,00	3,00	3,75	15	
10	21-30	L	S1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
11	21-30	L	S1	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,60	23	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,29	23	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
12	21-30	P	S1	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,80	19	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
13	21-30	L	S1	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,80	19	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,14	29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
14	21-30	P	S1	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	21	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,43	31	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
15	21-30	L	S1	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,86	27	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
16	21-30	P	S1	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
17	21-30	L	S1	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
18	21-30	L	S1	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	20	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	5,00	5,00	4,50	18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
19	21-30	L	S1	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,80	19	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,57	32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
20	21-30	P	S1	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,80	19	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,29	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	3,00	3,75	15	
21	21-30	L	S1	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
22	21-30	L	S1	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40	22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	3,00	4,00	5,00	5,00	4,25	17	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
23	21-30	P	S1	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80	19	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,71	26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20	
24	21-30	L	S1	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40	22	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,71	26	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
25	21-30	L	S1	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,80	19	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,29	30	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	16	
26	21-30	L	S1	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,60	23	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,57	25	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	
27	21-30	L	S1	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	20	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
28	21-30	L	S1	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	5,00	4,25	17	
29	21-30	P	S1	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	4,00	4,00	5,00	4,00	4,25	17	
30	21-30	L	S1	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	21	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,29	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
31	21-30	L	S1	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20	21	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18	
32	21-30	L	S1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,29	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
33	21-30	L	S1	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	20	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	13	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
34	21-30	L	S1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	16	
35	21-30	P	S1	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,20	21	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	5,00	4,25	17	
36	21-30	P	SMA/SMK	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	16	
37	21-30	L	SMA/SMK	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,71	26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	
38	21-30	L	SMA/SMK	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,86	34	4,00	3,00	4,00	4,00	3,75	15	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18	
39	21-30	L	SMA/SMK	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,40	22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	4,00	5,00	4,00	4,00	4,25	17	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50	18	
40	21-30	P	SMA/SMK	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,60	23	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,86	27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	4,00	4,00	4,00	4,25	17	
41	21-30	L	SMA/SMK	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	4,00	20	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,14	29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	5,00	5,00	4,00	3,00	4,25	17	
42	21-30	L	SMA/SMK	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,60	18	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,71	26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16	4	4	4	3	3,75	15	
43	21-30	L	SMA/SMK	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,60	18	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,57	25	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	14	4	4	4	4	3	3,75	15
44	21-30	L	SMA/SMK	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,40																							

LAMPIRAN III
OUTPUT SPSS 25.0

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:29:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	37.40	16.248	.705	.710
X1_2	37.40	16.455	.493	.732
X1_3	37.67	15.264	.682	.695
X1_4	37.63	17.620	.407	.752
X1_5	37.70	17.045	.466	.741
X1_TOTAL	20.87	5.016	1.000	.658

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:30:07
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	54.07	29.995	.454	.746
X2_2	54.10	28.714	.779	.721
X2_3	54.23	28.254	.659	.723
X2_4	54.33	29.333	.565	.736
X2_5	54.40	30.041	.647	.738
X2_6	54.20	30.097	.602	.740
X2_7	54.27	30.616	.490	.748
X2_TOTAL	29.20	8.510	1.000	.783

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:30:44
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,11

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	27.90	16.852	.603	.834
X3_2	28.03	15.757	.860	.800
X3_3	28.03	14.309	.927	.766
X3_4	28.03	14.309	.927	.766
X3_TOTAL	16.00	4.966	1.000	.893

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:31:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	29.0667	7.306	.530	.787
Y1_2	29.4333	6.806	.789	.741
Y1_3	29.3333	7.126	.640	.769
Y1_4	29.5333	6.809	.704	.750
Y1_TOTAL	16.7667	2.254	1.000	.742

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5436 days.

GET

FILE='C:\Users\HP\Desktop\SKRIPSI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:26:47
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIPSI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

[DataSet1] C:\Users\HP\Desktop\SKRIPSI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5
X1_1	Pearson Correlation	1	.575**	.531**	.094	.312
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.623	.094
	N	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.575**	1	.193	.300	-.091
	Sig. (2-tailed)	.001		.306	.108	.634
	N	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.531**	.193	1	.203	.521**
	Sig. (2-tailed)	.003	.306		.283	.003
	N	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.094	.300	.203	1	.161
	Sig. (2-tailed)	.623	.108	.283		.394
	N	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.312	-.091	.521**	.161	1
	Sig. (2-tailed)	.094	.634	.003	.394	
	N	30	30	30	30	30
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.770**	.616**	.770**	.517**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001
	N	30	30	30	30	30

Correlations

		X1_TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1_2	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
X1_3	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1_4	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X1_5	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X1_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:27:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,67

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
X2_1	Pearson Correlation	1	.570**	.216	.234	.092
	Sig. (2-tailed)		.001	.251	.214	.628
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.570**	1	.581**	.452*	.441*
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.012	.015
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.216	.581**	1	.245	.440*
	Sig. (2-tailed)	.251	.001		.192	.015
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.234	.452*	.245	1	.380*
	Sig. (2-tailed)	.214	.012	.192		.038
	N	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.092	.441*	.440*	.380*	1
	Sig. (2-tailed)	.628	.015	.015	.038	
	N	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	.000	.441*	.419*	.507**	.715**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.015	.021	.004	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	.311	.284	.431*	.151	.345
	Sig. (2-tailed)	.094	.129	.017	.425	.062
	N	30	30	30	30	30
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.548**	.817**	.728**	.643**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30

Correlations

		X2_6	X2_7	X2_TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	.000	.311	.548**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.094	.002
	N	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.441*	.284	.817**
	Sig. (2-tailed)	.015	.129	.000
	N	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.419*	.431*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.021	.017	.000
	N	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.507**	.151	.643**
	Sig. (2-tailed)	.004	.425	.000

	N	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.715**	.345	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.000
	N	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	1	.131	.661**
	Sig. (2-tailed)		.489	.000
	N	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	.131	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.489		.001
	N	30	30	30
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.661**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	30	30	30

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:28:00
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,12

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_TOTAL
X3_1	Pearson Correlation	1	.577**	.447*	.447*	.678**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.013	.000
	N	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.577**	1	.774**	.774**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.447*	.774**	1	1.000**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	.447*	.774**	1.000**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.678**	.891**	.948**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:28:32
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 30 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,70

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_TOTAL
Y1_1	Pearson Correlation	1	.368*	.309	.259	.646**
	Sig. (2-tailed)		.046	.097	.167	.000
	N	30	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	.368*	1	.504**	.683**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.046		.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	.309	.504**	1	.407*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.097	.005		.026	.000
	N	30	30	30	30	30
Y1_4	Pearson Correlation	.259	.683**	.407*	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.026		.000
	N	30	30	30	30	30
Y1_TOTAL	Pearson Correlation	.646**	.846**	.730**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

```

FREQUENCIES VARIABLES=USIA JENIS_KELAMIN PENDIDIKAN X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
X1_5 X1_RATA_RATA X2_1 X2_2
  X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_RATA_RATA X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_RATA_RATA
Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
  Y1_RATA_RATA
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created		10-FEB-2021 22:41:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIP SI FIX\SPSS\TABULASI SPSS 60 DATA TOMO.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=USIA JENIS_KELAMIN PENDIDIKAN X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_RATA_RATA X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7 X2_RATA_RATA X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_RATA_RATA Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_RATA_RATA /ORDER=ANALYSIS.

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,13

Statistics

		USIA	JENIS_KELAMI N	PENDIDIKAN	X1_1	X1_2	X1_3
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X1_4	X1_5	X1_RATA_RATA	X2_1	X2_2	X2_3
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_RATA_RATA	X3_1
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X3_2	X3_3	X3_4	X3_RATA_RATA	Y1_1	Y1_2
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y1_3	Y1_4	Y1_RATA_RATA
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		USIA			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	21-30	41	91.1	91.1	91.1
	31-40	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	31	68.9	68.9	68.9
	P	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	33	73.3	73.3	73.3
	S2	2	4.4	4.4	77.8
	SMA/SMK	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	4	8.9	8.9	11.1
	3	8	17.8	17.8	28.9
	4	22	48.9	48.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.9	8.9	8.9
	3	8	17.8	17.8	26.7
	4	21	46.7	46.7	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	4	8.9	8.9	11.1
	3	7	15.6	15.6	26.7
	4	21	46.7	46.7	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	5	11.1	11.1	13.3
	3	5	11.1	11.1	24.4
	4	23	51.1	51.1	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11.1	11.1	11.1
	3	7	15.6	15.6	26.7
	4	20	44.4	44.4	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1_RATA_RATA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	3.40	2	4.4	4.4	17.8
	3.60	2	4.4	4.4	22.2
	3.80	1	2.2	2.2	24.4

4.00	15	33.3	33.3	57.8
4.20	1	2.2	2.2	60.0
4.40	1	2.2	2.2	62.2
5.00	9	20.0	20.0	82.2
26.00	1	2.2	2.2	84.4
28.00	3	6.7	6.7	91.1
32.00	2	4.4	4.4	95.6
36.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	35.6	35.6	35.6
	4	17	37.8	37.8	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	1	2.2	2.2	6.7
	4	20	44.4	44.4	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	20	44.4	44.4	46.7
	4	16	35.6	35.6	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	2	4.4	4.4	8.9
	4	20	44.4	44.4	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	15	33.3	33.3	35.6
	4	17	37.8	37.8	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	30	66.7	66.7	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	1	2.2	2.2	4.4
	4	20	44.4	44.4	48.9
	5	23	51.1	51.1	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X2_RATA_RATA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.86	1	2.2	2.2	2.2
	3.43	3	6.7	6.7	8.9
	3.57	6	13.3	13.3	22.2
	3.71	1	2.2	2.2	24.4
	3.86	1	2.2	2.2	26.7
	4.00	13	28.9	28.9	55.6
	4.14	2	4.4	4.4	60.0
	4.29	3	6.7	6.7	66.7
	4.43	6	13.3	13.3	80.0
	4.71	2	4.4	4.4	84.4
	4.72	1	2.2	2.2	86.7
	4.86	1	2.2	2.2	88.9
	5.00	4	8.9	8.9	97.8
	371.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	4	21	46.7	46.7	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	19	42.2	42.2	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total		45	100.0	100.0

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	20	44.4	44.4	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	10	22.2	22.2	24.4
	4	11	24.4	24.4	48.9
	5	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3_RATA_RATA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.25	2	4.4	4.4	6.7
	3.50	4	8.9	8.9	15.6
	3.75	4	8.9	8.9	24.4
	4.00	8	17.8	17.8	42.2
	4.25	3	6.7	6.7	48.9
	4.50	3	6.7	6.7	55.6
	4.75	9	20.0	20.0	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	10	22.2	22.2	24.4
	4	13	28.9	28.9	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	3	3	6.7	6.7	11.1
	4	21	46.7	46.7	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	4	8.9	8.9	11.1
	4	19	42.2	42.2	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1_RATA_RATA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.25	2	4.4	4.4	6.7
	3.50	1	2.2	2.2	8.9
	3.75	4	8.9	8.9	17.8
	4.00	8	17.8	17.8	35.6
	4.25	8	17.8	17.8	53.3
	4.50	11	24.4	24.4	77.8
	4.75	7	15.6	15.6	93.3
	5.00	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5436 days.

GET

FILE='C:\Users\HP\Desktop\SKRIPSI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 45 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y1_TOTAL

/METHOD=ENTER X1_TOTAL X2_TOTAL X3_TOTAL

/RESIDUALS DURBIN

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)

/SAVE PRED RESID.

Regression

Notes		
Output Created		11-FEB-2021 23:33:20
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\Desktop\SKRIPSI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS 45 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1_TOTAL /METHOD=ENTER X1_TOTAL X2_TOTAL X3_TOTAL /RESIDUALS DURBIN /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) /SAVE PRED RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	5232 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	PRE_5	Unstandardized Predicted Value
	RES_5	Unstandardized Residual

[DataSet1] C:\Users\HP\Desktop\SKRIPSI FIX\SPSS UJI KEDUA (TERBARU)\TABULASI SPSS
45 DATA KUESIONER SEBAR ULANG.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1_TOTAL	16.8222	1.41885	45
X1_TOTAL	20.76	2.123	45
X2_TOTAL	29.33	3.090	45
X3_TOTAL	16.04	2.022	45

Correlations

		Y1_TOTAL	X1_TOTAL	X2_TOTAL	X3_TOTAL
Pearson Correlation	Y1_TOTAL	1.000	.385	.491	.549
	X1_TOTAL	.385	1.000	.203	.066
	X2_TOTAL	.491	.203	1.000	.303
	X3_TOTAL	.549	.066	.303	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1_TOTAL	.	.004	.000	.000
	X1_TOTAL	.004	.	.090	.333
	X2_TOTAL	.000	.090	.	.021
	X3_TOTAL	.000	.333	.021	.
N	Y1_TOTAL	45	45	45	45
	X1_TOTAL	45	45	45	45
	X2_TOTAL	45	45	45	45
	X3_TOTAL	45	45	45	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.708 ^a	.501	.465	1.03789	.501	13.743

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

b. Dependent Variable: Y1_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.412	3	14.804	13.743	.000 ^b
	Residual	44.166	41	1.077		
	Total	88.578	44			

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.765	2.117		1.778	.083
	X1_TOTAL	.198	.075	.296	2.625	.012
	X2_TOTAL	.137	.054	.297	2.522	.016
	X3_TOTAL	.309	.081	.440	3.799	.000

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.511	8.041			
	X1_TOTAL	.046	.350	.385	.379	.289
	X2_TOTAL	.027	.246	.491	.366	.278
	X3_TOTAL	.145	.473	.549	.510	.419

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1_TOTAL	.959	1.043
	X2_TOTAL	.874	1.144
	X3_TOTAL	.908	1.101

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Coefficient Correlations^a

Model	X3_TOTAL	X1_TOTAL	X2_TOTAL
-------	----------	----------	----------

1	Correlations	X3_TOTAL	1.000	-.005	-.297
		X1_TOTAL	-.005	1.000	-.193
		X2_TOTAL	-.297	-.193	1.000
	Covariances	X3_TOTAL	.007	-2.943E-5	-.001
		X1_TOTAL	-2.943E-5	.006	-.001
		X2_TOTAL	-.001	-.001	.003

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1_TOTAL	X2_TOTAL
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	18.060	.01	.29	.00
	3	.008	22.842	.00	.27	.84
	4	.004	31.864	.99	.45	.16

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		X3_TOTAL	
1	1		.00
	2		.70
	3		.19
	4		.11

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y1_TOTAL	Predicted Value	Residual
23	3.848	20.00	16.0064	3.99361

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.0552	19.4576	16.8222	1.00467	45
Residual	-3.04301	3.99361	.00000	1.00188	45
Std. Predicted Value	-1.759	2.623	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.932	3.848	.000	.965	45