



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana

Juhri Abna Nasution¹, Safrida², Ismail Nasution³

^{1,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera

²Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera

Email Corresponding author: juhriabnanasutin@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Motivasi Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kepuasan Kerja.

Keyword:

Work Motivation;
Work Environment;
Employee Job
Satisfaction.

ABSTRAK

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana. Penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana. Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana.

ABSTRACT

The problem formulation in this research is whether there is an influence of work motivation and work environment on the job satisfaction of employees PT. Hijau Pryan Perdana. This research aims to find out how work motivation and work environment influence the job satisfaction of employees PT. Hijau Pryan Perdana. The data analysis techniques in this study are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The sample in this research consisted of 35 employees. The analytical technique used is the quantitative method. The results of this research indicate that the Work Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. Hijau Pryan Perdana. The Work Environment variables have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. Hijau Pryan Perdana. Work Motivation and Work Environment variables have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. Hijau Pryan Perdana.

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Menurut Luthans (2008:142) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko (2000:32) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Rivai (2004:146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

PT. Hijau Pryan Perdana di Labuhanbilik Estate adalah salah satu unit usaha perkebunan dalam AEF Group (Anglo Eastern Plantation Indonesia) yang berkantor pusat di Medan dengan lokasi perkebunan Labuhanbilik Desa Telaga Suka, Desa pasar Tiga, Desa Nahodaris dan Desa Sungai Rakyat (Desa Sei Rakyat) Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatra Utara, dengan jarak 20 km dari Kecamatan Panai Tengah, 120 km dari Kabupaten Labuhan Batu dan 420 km dari Provinsi Sumatra Utara. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana Indonesia saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Hijau Pryan Perdana yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana

Bulan	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Agustus 2022	3	4	2	9
September 2022	5	3	4	12
Oktober 2022	6	4	3	13
November 2022	8	2	6	16

Sumber: data sekunder perusahaan (2023)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya hanya 9 orang pada bulan Juni meningkat menjadi 16 orang pada bulan September. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan PT. Hijau Pryan Perdana diketahui bahwa, kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hijau Pryan Perdana. Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hijau Pryan Perdana?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau priyan perdana?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana?

Ada pun tujuan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Priyan Perdana. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana.

KAJIAAN LITERATUR

Luthans (2008: 126) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Menurut Rivai (2004:475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2006:42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Motivasi kerja adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2012: 94). Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mengarahkan perilaku positif pada diri karyawan tersebut, dan sebaliknya. Perilaku ini mendorong tindakan yang memberikan dampak terhadap aktivitas keseharian dari seorang karyawan. Menurut Rivai (2004:455-456), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Menurut Rivai (2005:144), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (Rivai 2004:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Rivai 2004:146), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Hijau Priyan Perdana yang berjumlah 35 karyawan. Sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel secara sengaja dimana sampel diambil dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Hijau Priyan Perdana. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: "*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu." Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan

sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Angket/Kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 4 yang telah dimodifikasi. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut:

Sangat setuju	= 4
Setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu. Tersedianya jawaban di tengah membuat kecenderungan menjawab di tengah terutama bagi responden yang ragu-ragu. Jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden (Hadi, 2012: 173). Untuk pernyataan yang sifatnya berkebalikan skornya juga dibalik.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Analisis Deskriptif, Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, rang, kurtosis, skewness (kemencengan distribusi). Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti dapat dihitung menggunakan penghitungan kategori skor; (2) Uji Asumsi Klasik, Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian; (3) Uji Hipotesis, Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing – masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikan (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)

Variabel (X1)	r_hitung	r_tabel	Keterangan
X1_1	0,851	0,333	Valid
X1_2	0,478	0,333	Valid
X1_3	0,674	0,333	Valid
X1_4	0,757	0,333	Valid
X1_5	0,880	0,333	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 2. maka nilai *r_tabel* nya adalah 0,256, ini dihasilkan melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = n-2*, jadi *df = n-2 = 35-2 = 33* dan menggunakan signifikansi 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel (X1) Motivasi dikatakan valid karena *r_hitung > r_tabel*.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Variabel (X2)	r_hitung	r_tabel	Keterangan
X2_1	0,645	0,333	Valid
X2_2	0,765	0,333	Valid
X2_3	0,831	0,333	Valid
X2_4	0,608	0,333	Valid
X2_5	0,857	0,333	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 3 di atas maka nilai r_{tabel} nya adalah 0,333, ini dihasilkan melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df=n-2 = 35-2= 33$ dan menggunakan signifikansi 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel (X2) Lingkungan Kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kinerja)

Variabel (Y)	r_hitung	r_tabel	Keterangan
Y1	0,825	0,333	Valid
Y2	0,790	0,333	Valid
Y3	0,875	0,333	Valid
Y4	0,542	0,333	Valid
Y5	0,909	0,333	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel di atas maka nilai r_{tabel} nya adalah 0,333, ini dihasilkan melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df=n-2 = 35-2= 33$ dan menggunakan signifikansi 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel (Y) Kepuasan Kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten". Teknik yang digunakan yaitu nilai koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria yaitu :

1. Bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel.
2. Bila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,880	Reliabel
Motivasi (X2)	0,920	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,906	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data

pada nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ artinya variabel dapat dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* pada tabel diatas adalah untuk variabel (X1) 0,843 untuk variabel (X2) 0,787 dan untuk variabel (Y) 0,882, jadi hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hijau Pryan Perdana.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan dengan menggunakan rumus $t = (\text{sig}/2 ; n-k) = (0.05;33)$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.034.

Tabel 6. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.333	1.847		0.722	0.476
	Motivasi	0.562	0.125	0.499	4.487	0.000

a Dependent Variable : Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 5.604. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.487 > 2.034$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hijau Pryan Perdana

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antarlingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) dan dengan menggunakan rumus $t = (\text{sig}/2 ; n-k) = (0.05;33)$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.034.

Tabel 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.333	1.847		0.722	0.476
	Lingkungan Kerja	0.393	0.093	0.468	4.209	0.000

a Dependent Variable : Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 8. diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 6.389 Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.209 > 2.034$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP)

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP)

Untuk melihat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R Square dibawah ini:

Tabel 8. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	0.783	0.769	2.113

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square (r^2) adalah 0,783. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) sebesar 78.30%, sedangkan sisanya sebesar 21.70% (100% - 78.30%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 10. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Anova ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	517.973	2	258.986	57.725	0.000 ^a
1	Residual	143.570	32	4.487		
	Total	661.543	34			

Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Hasil pengolahan data

Dari tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 57.725. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan dasar pengambilan keputusan Ftabel = (k ; n- k) = (2 ; 35-2) = 2 ; 33. Hasil dari Ftabel = 3.29. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut : Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (57.725 > 3.29) dan nilai signifikansi 0.000^a < 0.05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP). Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.333	1.847		0.722	0.476
	Motivasi	0.562	0.125	0.499	4.487	0.000
	Lingkungan Kerja	0.393	0.093	0.468	4.209	0.000

a Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja
Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Hasil pengolahan data

Berdasarkan pada tabel di atas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.333 + 0.562X_1 + 0.393X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas: Nilai konstanta sebesar 1.333, hal ini menyatakan bahwa jika faktor motivasi dan lingkungan kerja diabaikan maka nilai kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) sebesar 1.333%. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.562, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) sebesar 0.562%. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.393, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana (HPP) akan meningkat sebesar 0.393%.

KESIMPULAN

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Hijau Pryan Perdana. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Hijau Pryan Perdana. Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Hijau Pryan Perdana.

DAFTAR PUSTAKA

- Kotler, Philip. 2006. *Manajemen Pemasaran*, edisi millennium, jilid 1 Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Luthans. 2008. *Organizational Behavior*. Third Edition. New York: McGraw- Hill Companies Inc.
- Gibson. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal: 1-9.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Riyadi. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Hal: 40- 45
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi* Bandung: CV. ALFA.
- Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Hal: 124-135