

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA
TEGAL ALUR JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen –Strata 1



OLEH:

Nama : Sonia Virsaliani Ramadhian

Nama : 041201503125032

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA

JAKARTA

2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA
TEGAL ALUR JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen –Strata 1



OLEH:

Nama : Sonia Virsaliani Ramadhian

Nama : 041201503125032

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA

JAKARTA

2016

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonia Virsaliani Ramadhian

NIM : 041201503125032

Program Studi : Manajemen –Starata 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 15 Agustus 2016

(Sonia Virsaliani Ramadhian)

041201503125032

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Sonia Virsaliani Ramadhian

NIM : 041201503125032

JURUSAN : Ekonomi

KONSENTRASI : Manajemen

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SMA DAN SMK YADIKA TEGAL ALUR
JAKARTA

TANGGAL UJIAN : 15 Agustus 2016

JAKARTA, 15 Agustus 2016

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I

(Agus Fauzi, SE., M.Si)

(Guston Sitorus, SE, MM)

Dekan

Ketua Jurusan

(Adolpino Nainggolan,SE.,M.Ak)

(GL. Hery Prasetya,SE.,MM)

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA
TEGAL ALUR JAKARTA**

OLEH :

NAMA : Sonia Virsaliani Ramadhian

NIM : 041201503125032

Telah dipertahankan didepan Penguji pada tanggal

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Ketua Penguji / Pembimbing 1

(Guston Sitorus, SE, MM)

Anggota Penguji

Anggota Penguji

(Agus Fauzi, SE., M.Si)

(Dr. Arifin Siagian, SE., MM)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA TEGAL ALUR JAKARTA”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Prof. Dr. Lijan P. Sinambela, MM, MPd.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Adolpino Nainggolan, SE., M. Ak
3. Ketua Jurusan Manajemen, GL. Hery Prasetya, SE., MM
4. Dosen Pembimbing I, Guston Sitorus, SE, MM
5. Dosen Pembimbing II, Agus Fauzi, SE., M. Si
6. Semua Dosen fakultas Ekonomi beserta staff TU.
7. Kedua Orang Tuaku, kakak dan adikku yang senantiasa selalu memberikan kesabaran, doa, dan semangat.

8. Sahabat-sahabatku Rissa, Murti, Yoli, Amanda, Meri, Intan dan Rini yang tidak pernah bosan menemani, mangajari, saling memberikan semangat satu sama lain.
9. Ika, Rendy, Kak Hesti, Kak Eri, Kak Titi, Kak Ayu, Rini, Nanda, Tari, dan Adis yang selalu memberikan keceriaan, semangat, doa, serta menjadi tempat peneliti berbagi cerita.
10. Riski yang telah memberikan doa, semangat, serta kegalauan, membantu peneliti mencari buku melewati pasar sampai panas-panasan haha, dan selalu mendengarkan keluh kesah peneliti. The best moment lah yaa.
11. Teman-teman Ngablu Fams yang selalu solid dan memberikan semangat kepada peneliti, love you gengs.
12. Teman-teman Manajemen angkatan 2012 yang telah memberikan dukungan dan doa kepada peneliti.
13. Seluruh teman-teman mahasiswa FE Universitas Satya Negara Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, 15 Agustus 2016

ABSTRAK

Masalah yang terdapat pada SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta adalah penurunan kepuasan kerja hal ini disebabkan oleh kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang terpenuhi. Motivasi dan lingkungan kerja yang masih kurang dalam memfasilitasi kegiatan para guru sehingga tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta yaitu sebanyak 62 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Problems found in high school and vocational Yadika Jakarta Tegal Alur is a decrease in job satisfaction this was due to the compensation awarded is still deemed less fulfilled. Motivation and work environment that is still lacking in facilitating the teachers so that it can not improve job satisfaction. This study aims to determine the influence of the working environment, motivation, job satisfaction and compensation for high school teachers and vocational Yadika Jakarta Tegal Alur. The population in this study are all high school teachers and vocational Yadika Tegal Alur jakarta as many as 62 people and sample in this study amounted to 62 people using saturated sample census. Data analysis technique used is multiple linear regression. And simultaneously work environment, motivation, and compensation significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Motivasi.....	18
2.4 Kompensasi.....	28
2.5 Penelitian Terdahulu.....	33

	2.6 Kerangka Berfikir.....	34
	2.7 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
	3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	53
	3.3 Desain Penelitian.....	54
	3.4 Variabel dan Skala Pengukuran.....	54
	3.5 Definisi Operasional Variabel.....	55
	3.6 Skala Pengukuran.....	57
	3.7 Metode Pengumpulan Data.....	57
	3.8 Jenis Data.....	58
	3.9 Populasi dan Data.....	59
	3.10 Metode Analisis Data.....	60
BAB IV	ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Deskriptif Data.....	68
	4.2 Analisis Deskriptif.....	73
	4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	74
	4.3.1 Uji Validitas.....	74
	4.3.2 Uji Reliabilitas.....	75
	4.4 Uji Asumsi Klasik.....	77
	4.4.1 Uji Normalitas.....	77
	4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	79
	4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	80
	4.4.4 Uji Autokorelasi.....	82

4.5 Analisis Data.....	83
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
4.5.2 Uji t (Uji Parsial).....	85
4.5.3 Uji F (Uji Simultan).....	86
4.5.4 Koefisien Determinasi.....	87
4.6 Pembahasan.....	89
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
3.1 Variabel Penelitian.....	55
3.2 Skala Pengukuran Likert.....	57
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	69
4.2 Usia Responden.....	70
4.3 Pendidikan Responden.....	71
4.4 Lama Bekerja Responden.....	72
4.5 Status Pekerjaan Responden.....	72
4.6 Uji Analisis Deskriptif.....	73
4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
4.8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	77
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
4.10 Hasil Uji Autokorelasi.....	83
4.11 Regresi Linier Berganda.....	84
4.12 Uji t (Uji Parsial).....	85
4.13 Uji F (Uji Simultan).....	86

4.14 Koefisien Determinasi.....	88
---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir Teoritis.....	35
3.1 Struktur Organisasi SMK YADIKA.....	38
3.2 Struktur Organisasi SMA YADIKA.....	46
4.1 Hasil Uji P-Plot.....	78
4.2 Hasil Uji Histogram.....	78
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER

Lampiran	1.A: Surat Permohonan Pengisian Kuesioner.....	95
	1.B: Data Diri Responden.....	96
	1.C: Petunjuk Pengisian.....	97
	1.D: Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	98
	1.E: Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	99
	1.F: Kuesioner Variabel Motivasi (X2).....	100
	1.G: Kuesioner Variabel Kompensasi (X3).....	101

LAMPIRAN 2: TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Lampiran	2.A: Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	102
	2.B: Tabulasi Jawaban Kuesioner Motivasi (X2).....	105
	2.C: Tabulasi Jawaban Kuesioner Kompensasi (X3).....	108
	2.D: Tabulasi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (Y).....	111

LAMPIRAN 3: HASIL KORELASI: PRODUCT MOMENT

Lampiran	3.A: Hasil Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	114
	3.B: Hasil Korelasi Variabel Motivasi (X2).....	119
	3.C: Hasil Korelasi Variabel Kompensasi (X3).....	123
	3.D: Hasil Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	126

LAMPIRAN 4: HASIL UJI VALIDITAS

Lampiran	4.A: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	130
	4.B: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	131
	4.C: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	131
	4.D: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	132

LAMPIRAN 5: HASIL UJI RELIABILITAS

Lampiran	5.A: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	133
	5.B: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₂).....	134
	5.C: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X ₃).....	135
	5.D: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Telah diketahui bahwa gerak hidup suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan, bila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada komponen yang ada didalam organisasi atau perusahaan itu sendiri seperti karyawan, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia.

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karena pada dasarnya semua perusahaan akan membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha agar karyawan dapat memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2011:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada SMA dan SMK YADIKA TEGAL ALUR. Kepuasan kerja pada guru SMA dan SMK YADIKA ini dirasakan belum optimal hal ini dapat dilihat dari adanya faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang juga dirasakan belum optimal. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan keamanan para guru untuk menjalankan pekerjaan yang telah diberikan agar mereka dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja akan dilihat pada tiga faktor yaitu faktor lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Lingkungan kerja disetiap perusahaan dapat memberikan tingkat kepuasan bagi setiap karyawan. Lingkungan kerja dalam hal ini mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kenyamanan, fasilitas dan rekan kerja. Karena lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, selama ini lingkungan kerja para guru SMA dan SMK YADIKA belum dapat memberikan kepuasan dikarenakan penataletakan dan kerapihan diruangan guru masih terlihat tidak rapi, dan inilah yang menjadi perhatian pihak yayasan untuk dapat memberikan kepuasan dari faktor lingkungan kerja yang nyaman. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya maka besar kemungkinan para guru di sekolah YADIKA tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu (Mangkunegara, 2013:93). Jika setiap guru dapat termotivasi oleh atasan atau sesama rekan kerja maka dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya kepuasan kerja dapat dicapai. Masih adanya atasan atau pimpinan yang belum dapat memotivasi para karyawannya untuk bekerja menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada perusahaan. Dalam hal ini pada dasarnya atasan juga sangat berperan penting dalam memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya, karena motivasi itu tidak hanya ada pada diri setiap individu tetapi juga pada orang lain. Dengan adanya motivasi baik dari dalam diri guru maupun dari atasan serta rekan kerja dapat memberikan manfaat, seperti mengurangi rasa ketidakpuasan dalam bekerja, guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat dan akan berdampak baik bagi perusahaan.

Di samping faktor lingkungan kerja dan motivasi, faktor kompensasi merupakan faktor yang paling penting karena merupakan kebutuhan setiap guru atau pegawai sebagai imbalan yang diterima seseorang dalam melakukan tugasnya. Dengan adanya kompensasi maka setiap guru akan lebih giat lagi dalam melakukan tugasnya, pada SMA dan SMK YADIKA memiliki sistem kompensasi yang berbeda untuk setiap guru honorer maupun guru tetap. Sistem penggajian dan pemberian upah yang berbeda inilah yang dapat memberikan rasa kepuasan yang berbeda juga pada setiap guru. Menurut Mangkunegara (2013:83)

kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Kepuasan kerja guru SMA dan SMK YADIKA dalam memberikan pelayanan yang baik perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjaga lingkungan kerja dengan baik, memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan menerima setiap kompensasi yang mampu perusahaan berikan kepada setiap guru atau karyawannya. SMA dan SMK YADIKA sangat menyadari bahwa permasalahannya ada pada setiap guru yang tidak mampu menciptakan lingkungan kerja dan motivasi yang baik bagi dirinya sendiri ataupun perusahaan dan hal ini yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja guru menurun.

Penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan salah satunya yang dilakukan oleh Anas (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dosen pada universitas "T" yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013) dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dermawan et al (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas PU Provinsi Bali. Karena hasil-hasil yang menunjukkan masih ada perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap

variabel dependent kepuasan kerja, maka penelitian tersebut masih perlu untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA TEGAL ALUR”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru?
5. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Guru.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat lebih mengetahui seberapa besar Kepuasan kerja para guru yang diciptakan melalui Lingkungan Kerja, motivasi, dan kompensasi di perusahaan tersebut.

Bagi Penulis

Syarat untuk menyelesaikan mata kuliah Skripsi Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan menambah pengetahuan serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Sondang (2016:295) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Burhanuddin (2015:279) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat diatas, kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Harold E. Burt (dalam Yusuf, 2015), terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan

- a) Hubungan antar manajer dengan karyawan
- b) Faktor fisik dan kondisi kerja
- c) Hubungan sosial diantara karyawan
- d) Sugesti dari teman sekerja

2. Faktor individual, hubungan dengan:

- a) Sikap orang terhadap pekerjaan
- b) Usia orang dengan pekerjaan
- c) Jenis kelamin

3. Faktor keadaan keluarga karyawan

4. Rekreasi, meliputi pendidikan

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam Yusuf, 2015:280) terdapat beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan. Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
2. Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
3. Umur. Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa untuk menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.
4. Mutu pengawasan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

2.1.3 Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120) dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a) teori Perbedaan atau Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

b) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

c) Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan

pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

d) Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors). Faktor pemeliharaan disebut juga dissatisfiers, hygiene, factors, job context, extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula satisfier, motivators, job content, intrinsic

factors yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (advancement), work in self, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Veithzhal (dalam Anas 2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat diatas, lingkungan kerja adalah semua keadaan baik itu sarana atau prasarana yang ada disekitar tempat kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi berlangsungnya suatu pekerjaan.

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawainya: diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Jadi cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama. Karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

warna merangsang emosi dan perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Robbins (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013:93) untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal).

Menurut Yusuf (2015:263) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2012:110) motivasi adalah mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar atau dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.3.3 Jenis-jenis Teori Motivasi

a. Teori kepuasan (content theory)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

1. Teori Hierarkhi Kebutuhan

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologi, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang

keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth) dari Alderfer

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (existence needs)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (relatedness needs)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan (growth needs)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

b. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (job satisfier) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatisfier) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor

pemuas disebut juga “motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (hygiene factors). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a. Prestasi
- b. Promosi atau kenaikan pangkat
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan fakto-faktor higienis meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervisi
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.

c. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
 - a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memilikirasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
 - b. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
 - a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja.
 - b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
 - c. Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
 - a. Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
 - b. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.

- c. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- d. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

d. Teori motivasi proses (process theory of motivation)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Yusuf (2015:264) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervisor), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Menurut Sutrisno (2012:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai: dan
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda 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.

3. 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 ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab

status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas atau tidak mau bekerja.

4. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya. Oleh karena itu pimpinan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

2. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Jadi supervisor harus dapat menciptakan suasana yang bergairah dan bersemangat agar dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. 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. Jika perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada karyawan.

5. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang Fleksibel

Perusahaan biasanya sudah menetapkan peraturan yang bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Definisi Kompensasi

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Gary Dessler (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Wibowo (2012:178) tujuan manajemen kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Internal equity atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi

lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, external equity atau keadilan eksternal manajemen bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan

keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayarpah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.4.4 Bentuk-bentuk Kompensasi Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang berupa upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingka pembayaran, struktur pembayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaan individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

b. Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, ketuhanan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafeteria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, discount (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ian Nurpatria dan Ricard Andrew (2013) Sumber : Media Riset Bisnis & Manajemen, 2013	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	Variabel Independen: Motivasi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Linier Berganda	Ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Khaidir Anas (2013) Sumber : Jurnal Manajemen, 2013	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda	Variabel Independen: kompensasi dan lingkungan kerja Variabel dependen: kepuasan kerja karyawan	Linier Berganda	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda
3.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan	Variabel Independen: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi	Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan

	Sumber : Jurnal Manajemen, Strategi bisnis, dan Kewirausahaan	kompensa si terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilingkung an kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali	dan kompensasi Variabel Dependen: kepuasan kerja dan kinerja pegawai		kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas PU Provinsi Bali
--	--	---	---	--	---

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

2.6 Kerangka Berfikir

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika lingkungan kerja disuatu perusahaan memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawannya maka kepuasan kerja karyawanpun akan tercipta dengan baik sehingga berpengaruh positif bagi perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

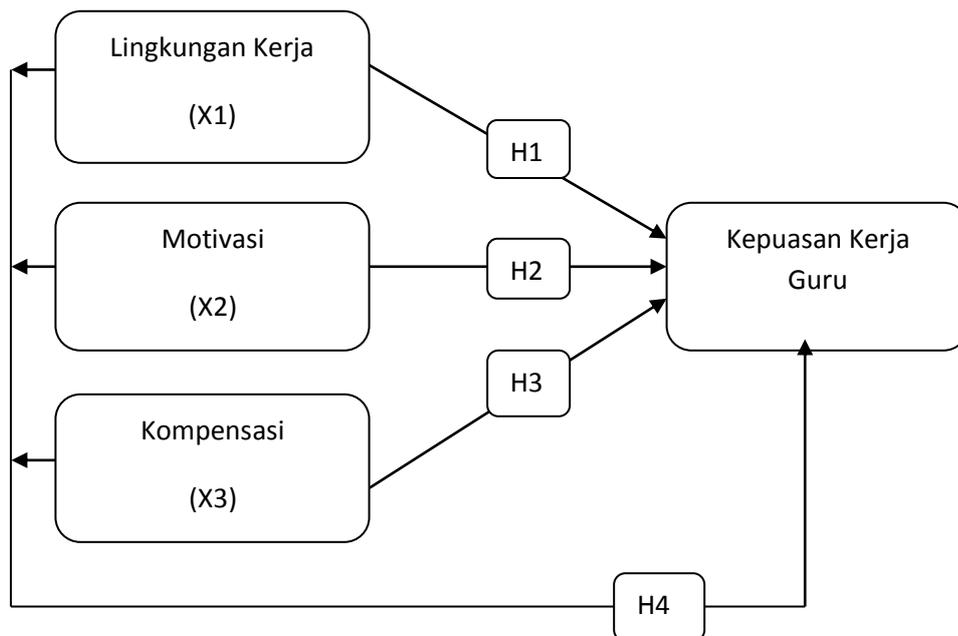
Menurut Hasibuan (2012:110) motivasi adalah mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan Motivasi Kerja dalam

dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilakukan dengan memberikan Kompensasi, karena dengan mendapat Kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Kerangka Berfikir Teoritis



Gambar 2.1

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Kadir (2015:134) hipotesis adalah suatu proposisi/ Pernyataan atau jawaban sementara/dugaan yang mungkin benar dan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/ penyelesaian dari suatu masalah untuk penelitian. Adapun hipotesis yang akan digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Ho1 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
Ha1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Ho2 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.
Ha2 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja.
3. Ho3 : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
Ha3 : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
4. Ho4 : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
Ha4 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Sejarah SMK Yadika 1 Jakarta Barat

SMK Yadika 1 Jakarta Barat didirikan pada Tanggal 01 April 1984 yang beralamat di Jalan Kamal Raya, No. 42 Jakarta Barat (Telp: 021-55956113, 5550942, Fax: 021-5550795)

Kepala Sekolah yang pernah bertugas di SMK Yadika 1 Jakarta Barat adalah sebagai berikut:

- 1) B. Sidabutar, SH : Tahun 1986 – 1992
- 2) J. Sihombing, BSc. ak : Tahun 1992 – 1995
- 3) DH. Gultom : Tahun 1995 – 1996
- 4) Dra. Murni Hutahaean, M.Pd : Tahun 1996 – 2006
- 5) Drs. Kastel Sinurat. : Tahun 2006 – 2014
- 6) Caskam Cahyadi, M.M, M.Pd : Tahun 2014 – 2016
- 7) Drs. Rellus Manurung, M.Pd : Tahun 2016 – sekarang

Status Sekolah: Swasta

Akreditasi Sekolah : A

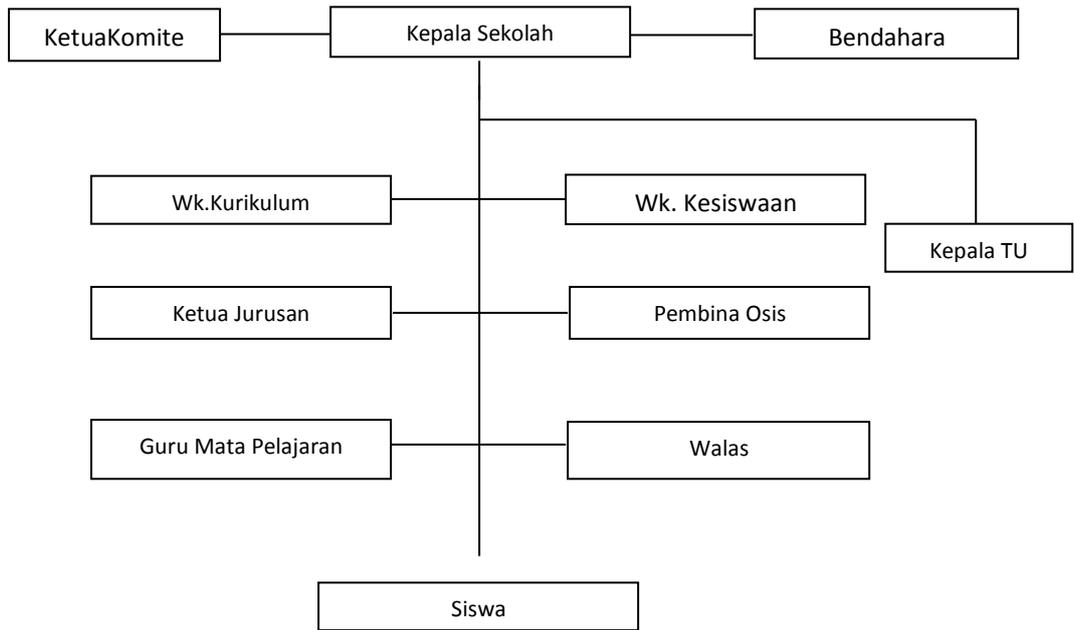
Kepala Sekolah : Drs. Rellus Manurung, M.Pd

Jenjang : SMK

Status Sekolah: Milik Sendiri

Program : Pagi

Struktur Organisasi SMK Yadika 1 Jakarta Barat



Gambar 3.1

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Tugas dan tanggung jawab :

a. Tugas Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai pimpinan, administrator dan supervisor.

1). Kepala Sekolah sebagai pimpinan

Selaku pimpinan, kepala sekolah mempunyai tugas

- a) Menyusun perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan.

- b) Melaksanakan pengawasan
- c) Menentukan kebijakan
- d) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

2). Kepala Sekolah sebagai Administrator

Selaku administrator, Kepala Sekolah bertugas menyelenggarakan : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, kantor kepegawaian, perlengkapan, keuangan, perpustakaan dan laboratorium.

3). Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Selaku supervisor, kepala sekolah bertugas menyelenggarakan supervise mengenai :

- a) Kegiatan belajar mengajar, bimbingan dan penyuluhan
- b) Kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler
- c) Kegiatan ketata usahaan
- d) Mengadakan pendekatan teknis kepada guru

b. Tugas Waka Bagian Kurikulum

- 1) Memahami, mengkaji dan menguasai pelaksanaan dan pengembangan kurikulum

- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pembelajaran
- 3) Mengkoordinasikan dan menggerakkan setiap kegiatan pembelajaran
- 4) Mengkoordinasikan penyusunan dan pengembangan bahan ajar/modul mata pelajaran.
- 5) Mengkoordinasikan penyusunan program pembelajaran (tahunan dan semester) pembelajaran
- 6) Membina pembelajaran MGMP sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran
- 7) Mengkoordinasikan kegiatan evaluasi/penilaian

c. Tugas Waka Bagian Kesiswaan

- 1) Menyusun program pembinaan kesiswaan
- 2) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah/siswa serta pemilihan pengurus OSIS.
- 3) Menyusun program dan jadwal pembinaan secara berkala
- 4) Melaksanakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah

5) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah

6) Mengatur mutasi siswa

d. Tugas Pembina Osis

1) Menyusun rencana kebutuhan kegiatan Osis

2) Mengkoordinasi setiap kegiatan Osis

3) Menyusun program dan laporan pelaksanaan Osis secara berkala

e. Tugas Ketua Jurusan

1) Menyusun program kerja

2) Mendalami dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan jurusan

3) Mengkoordinir tugas guru dan jurusan

4) Mengkoordinir tugas Pokja pengembangan kurikulum sesuai dengan jurusan

5) Mengkoordinir penggunaan ruang praktek dalam jurusannya

6) Mengkoordinir penggunaan ruang praktek dalam jurusan

7) Membantu wakil kepala sekolah bidang hubungan industri dan kurikulum.

f. Tugas Wali Kelas

- 1) Menjadi tempat pengaduan siswa dan orang tua siswa
- 2) Menjadi motivator bagi siswa
- 3) Mengisi daftar pribadi siswa
- 4) Mencatat hasil belajar siswa dan membuat laporan hasil belajar
- 5) Bekerjasama dengan guru bidang studi dal hal daya serap
- 6) Menyiapkan dan mengatur daftar piket kelas

g. Tugas Guru Secara Umum

- 1) Membuat program pengajaran
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- 3) Meningkatkan penguasaan materi pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya
- 4) Memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi
- 5) Melaksanakan KBM
- 6) Menganalisa hasil evauasi KBM
- 7) Melaksanakan kegiatan penilaian
- 8) Meneliti daftar hadir siswa
- 9) Membuat dan menyusun lembar kerja

10) Mencatat tentang kemajuan siswa

h. Tugas Bendahara

Kepala urusan keuangan bertugas mengelola kegiatan keuangan sekolah dan bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah meliputi kegiatan-kegiatan berikut ini :

- 1) Mengkoordinir dan melaksanakan sesuaijuknis
- 2) Mempersiapkan rapat dengan pengurus komite sekolah dan orang tua/wali siswa dalam upaya dukungan dana
- 3) Menyerahkan gaji bulanan pegawai rutin setiap awal bulan
- 4) Mendayagunakan uang rutin sesuai dengan mata anggaran yang relevan
- 5) Menyampaikan pertanggungjawaban penggunaan uang rutin setiap bulan

i. Tugas Tata Usaha

Kepala TU mempunyai tugas mengkoordinir dan melaksanakan ketatausahaan sekolah serta bertanggungjawab kepada kepala sekolah meliputi kegiatan-kegiatan berikut ini :

- 1) Penyusunan program tata usaha sekolah
- 2) Penyusunan administrasi kurikulum, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, siswa, sarana dan prasarana
- 3) Penyajian data/statistic sekolah
- 4) Penyiapan papan daftar guru dan Tata Usaha sesuai DUK
- 5) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan perngurusan ketatausahaan secara berkala.

3.1.2 Visi dan Misi SMK YADIKA 1

a. Visi Sekolah

Menjadi SMK berstandar Nasional yang menghasilkan SDM terampil dan berbudipekerti dalam memasuki dunia kerja dan wirausaha.

b. Misi Sekolah

- 1) Menanamkan keimanan dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta budipekerti warga sekolah.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan kurikulum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan DUDI sesuai perkembangan IPTEK.
- 3) Membekali pengetahuan dan keterampilan kejuruan secara optimal melalui KBM dan praktek industri.
- 4) Menggali dan mengolah informasi untuk pengembangan sekolah.

- 5) Menanamkan dan mengembangkan keterampilan dan motivasi berwirausaha.
- 6) Meningkatkan profesional guru dan manajemen sekolah.
- 7) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendidikan.
- 8) Menyusun dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan Visi, Misi dan tujuan sekolah serta bersifat aplikatif.
- 9) Menciptakan lingkungan yang berorientasi pada pendidikan.
- 10) Menerapkan manajemen berbasis sekolah.
- 11) Menjalin kerjasama.

3.1.3 Sejarah SMA Yadika 2 Jakarta Barat

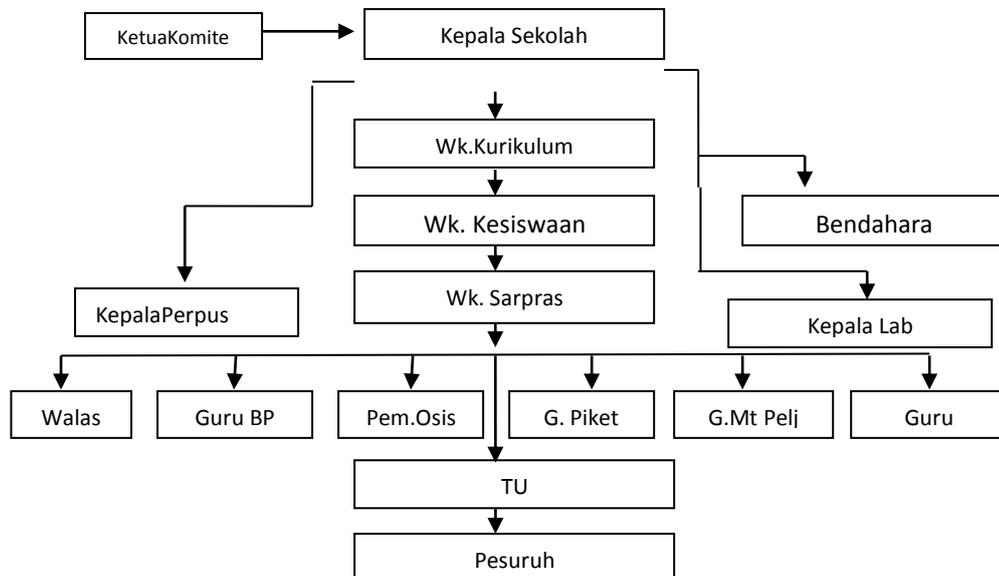
SMA Yadika 2 Jakarta Barat didirikan pada Tanggal 14 Februari 1991 yang beralamat di Jalan Kamal Raya, No. 42 Jakarta Barat (Telp: 021-55956113, 5550942, Fax: 021-5550795)

Kepala Sekolah yang pernah bertugas di SMA Yadika 2 Jakarta Barat adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| 1) Bapak Al Azhari | : Tahun 1991 - 1995 |
| 2) Dra. Handayayuningsih | : Tahun 1995 - 1998 |
| 3) Drs. M.R. Silalahi | : Tahun 1998 - 2003 |
| 4) Bapak Drs. Manangap Silalahi | : Tahun 2003- 2009 |
| 5) Ibu. Pinondang Sitorus, M.Pd | : Tahun 2009 - 2013 |
| 6) Bapak Drs. Amudi Lumbantorani | : Tahun 2013 – sekarang |

Status Sekolah : Swasta
 Akreditasi Sekolah : A
 Kepala Sekolah : Drs. Amudi Lumbantoruan
 Jenjang : SMA
 Status Sekolah : Milik Sendiri
 Program : Pagi

Struktur Organisasi SMA Yadika 2 Jakarta Barat



Gambar 3.2

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Tugas dan tanggung jawab :

1). Tugas Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai pimpinan, administrator dan supervisor.

a) Kepala Sekolah sebagai pimpinan

Selaku pimpinan, kepala sekolah mempunyai tugas

- (1) Menyusun perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan.
- (2) Melaksanakan pengawasan
- (3) Menentukan kebijakan
- (4) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

b) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Selaku administrator, Kepala Sekolah bertugas menyelenggarakan : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, kantor kepegawaian, perlengkapan, keuangan, perpustakaan dan laboratorium.

c) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Selaku supervisor, kepala sekolah bertugas menyelenggarakan supervise mengenai :

- (1) Kegiatan belajar mengajar, bimbingan dan penyuluhan
- (2) Kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler
- (3) Kegiatan ketata usahaan
- (4) Mengadakan pendekatan teknis kepada guru

2). Tugas Waka Bagian Kurikulum

- a) Memahami, mengkaji dan menguasai pelaksanaan dan pengembangan kurikulum
- b) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pembelajaran
- c) Mengkoordinasikan dan menggerakkan setiap kegiatan pembelajaran
- d) Mengkoordinasikan penyusunan dan pengembangan bahan ajar/modul mata pelajaran.
- e) Mengkoordinasikan penyusunan program pembelajaran
(tahunan dan semester) pembelajaran
- f) Membina pembelajaran MGMP sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran
- g) Mengkoordinasikan kegiatan evaluasi/penilaian

3). Tugas Waka Bagian Kesiswaan

- a) Menyusun program pembinaan kesiswaan
- b) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah/siswa serta pemilihan pengurus OSIS
- c) Menyusun program dan jadwal pembinaan secara berkala

- d) Melaksanakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
- e) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
- f) Mengatur mutasi siswa

4). Tugas Waka Bagian Sarana dan prasarana

- a) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana
- b) Mengkoordinasi pendayagunaan sarana dan prasarana
- c) Menyusun laporan pelaksanaan bisang sarana dan prasarana secara berkala

5). Tugas Ketua Jurusan

- a) Menyusun program kerja
- b) Mendalami dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan jurusan
- c) Mengkoordinir tugas guru dan jurusan
- d) Mengkoordinir tugas Pokja pengembangan kurikulum sesuai dengan jurusan
- e) Mengkoordinir penggunaan ruang praktek dalam jurusannya
- f) Mengkoordinir penggunaan ruang praktek dalam jurusan

- g) Membantu wakil kepala sekolah bidang hubungan industri dan kurikulum

6). Tugas Wali Kelas

- a) Menjadi tempat pengaduan siswa dan orang tua siswa
- b) Menjadi motivator bagi siswa
- c) Mengisi daftar pribadi siswa
- d) Mencatat hasil belajar siswa dan membuat laporan hasil belajar
- e) Bekerjasama dengan guru bidang studi dal hal daya serap
- f) Menyiapkan dan mengatur daftar piket kelas

7). Tugas Guru Secara Umum

- a) Membuat program pengajaran
- b) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c) Meningkatkan penguasaan materi pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya
- d) Memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi
- e) Melaksanakan KBM
- f) Menganalisa hasil evauasi KBM
- g) Melaksanakan kegiatan penilaian

- h) Meneliti daftar hadir siswa
- i) Membuat dan menyusun lembar kerja
- j) Mencatat tentang kemajuan siswa

8). Tugas Bendahara

Kepala urusan keuangan bertugas mengelola kegiatan keuangan sekolah dan bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah meliputi kegiatan-kegiatan berikut ini :

- a) Mengkoordinir dan melaksanakan sesuaijuknis
- b) Mempersiapkan rapat dengan pengurus komite sekolah dan orang tua/wali siswa dalam upaya dukungan dana
- c) Menyerahkan gaji bulanan pegawai rutin setiap awal bulan
- d) Mendayagunakan uang rutin sesuai dengan mata anggaran yang relevan
- e) Menyampaikan pertanggungjawaban penggunaan uang rutin bulan

9). Tugas Tata Usaha

Kepala TU mempunyai tugas mengkoordinir dan melaksanakan ketatausahaan sekolah serta bertanggungjawab kepada kepala sekolah meliputi kegiatan-kegiatan berikut ini :

- a) Penyusunan program tata usaha sekolah
- b) Penyusunan administrasi kurikulum, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, siswa, sarana dan prasarana
- c) Penyajian data/statistic sekolah
- d) Penyiapan papan daftar guru dan Tata Usaha sesuai DUK
- e) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan perngurusan ketatausahaan secara berkala

3.1.4 Visi dan Misi SMA YADIKA 2 Jakarta Barat

a. Visi Sekolah

Menjadi sekolah yang unggul, berprestasi, berdisiplin, berakhlak mulia dan memiliki SDM yang handal.

b. Misi Sekolah

- 1) Mengembangkan sikap dan perilaku religious dilingkungan dalam dan luar sekolah.
- 2) Melaksanakan peribadatan sesuai agama yang diajarkan disekolah serta melengkapi sarana ibadah dan literature agama.
- 3) Meningkatkan kegiatan pembinaan rohani kepada pendidik agar senantiasa menjadi teladan bagi peserta didik.
- 4) Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif tanpa takut salah dan demokratis.

- 5) Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerja keras, kreatif dan mandiri.
- 6) Mengikut sertakan peserta didik dalam kegiatan kompetensi bidang akademik maupun non akademik yang diselenggarakan oleh pihak lain.
- 7) Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, rapi, bersih dan nyaman.
- 8) Menyusun dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan Visi, Misi dan tujuan sekolah serta bersifat aplikatif.
- 9) Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan SDM agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik, melalui peningkatan kompetensi guru dan siswa secara berkelanjutan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu : Mulai bulan Maret sampai dengan selesai.

Tempat : YADIKA, Jl. Kamal Raya, Cengkareng, Jakarta.

Yayasan Abdi Karya didirikan pada tanggal 14 Februari tahun 1976 oleh DR. Sutan Raja Darianus Lungguk Sitorus dan Ny. Luceria Siagian B.Sc keduanya bertempat tinggal di Jakarta. YADIKA bergerak di bidang Pendidikan sejak tahun 1978 sampai T.P. 2009/2010 Yayasan Abdi Karya telah menyelenggarakan 52 unit sekolah dan satu Perguruan Tinggi di 6 Propinsi mulai dari Taman Kanak-Kanak sampai dengan Perguruan Tinggi termasuk diantaranya adalah SMK Yadika 1.

3.3 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kausal yang merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.4.1 Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya, yakni variabel bebas (independen) (Soewadji, 2012:115). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Keith Davis dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong dan tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2011:177).

3.4.2 Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel bebas adalah variabel menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain (Soewadji, 2012:115). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26).

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2011:93).

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Mangkunegara, 2011:83).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1

VARIABEL PENELITIAN

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
1.	kepuasan Kerja (Y) (Mangkunegara, 2013:117)	1. Kondisi Pekerjaan	1. Peraturan Perusahaan	1,2,3	Likert
			2. Tanggung Jawab Pekerjaan	4,5,6	
		2. Rekan Kerja	1. Kerjasama Antar Pegawai	7,8,9	
			2. Hubungan Sosial	10,11,12	
		3. Prestasi/Karier	1. Pemberian Penghargaan	13,14,15	
			2. Kenaikan Jabatan	16,17,18	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
2.	Lingkungan Kerja (XI) (Sedarmayanti, 2011:27)	1. Penerangan	1. Jumlah Sumber Cahaya	1,2,3	Likert
			2. Penempatan Sumber Cahaya	4,5,6	
		2. Suhu dan Siklus Udara	1. Kesejukan Ruang Kerja	7,8,9	
			2. Sirkulasi Udara	10,11,12	
		3. Kebersihan	1. Keamanan	13,14,15	
			2. Kerapihan Ruang Kerja	16,17,18	
3. Pengharum Ruanagan	19,20,21				

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
3.	Motivasi (X2) (Mangkunegara, 2013:95)	1. Motif	1. Faktor Ekonomi	1,2,3	Likert
			2. Faktor Hubungan Kerja	4,5,6	
			3. Kesempatan Berkembang	7,8,9	
			4. Pengakuan Diri	10,11,12	
		2. Harapan	1. Kebijakan dari Pimpinan	13,14,15	
			2. Jaminan Keamanan dan Kenyamanan Kerja	16,17,18	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
4.	Kompensasi (X3) (Mangkunegara, 2013:86)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji	1,2,3	Likert
			2. Insentif	4,5,6	
		2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Asuransi	7,8,9	
			2. Tunjangan	10,11,12	

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Pengukuran Likert

PENGUKURAN	PENGUKURAN	PENGUKURAN	SKOR
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Sesuai	Sangat sering	1
Tidak Setuju	Tidak Sesuai	Sering	2
Kurang Setuju	Kurang Sesuai	Kadang-kadag	3
Setuju	Sesuai	Jarang	4
Sangat Setuju	Sangat Sesuai	Tidak pernah	5

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Penelitian Kepustakaan (library research)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca buku-buku, literatur-literatur serta bahan-bahan buku bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, untuk memperoleh data teoritis yang relevan dengan pokok persoalan yang dibahas.

b) Penelitian Lapangan (field research)

penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada YADIKA Tegal Alur untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data tersebut diperoleh melalui:

1) Wawancara

Penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

2) Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung sehingga hasil observasi tersebut dapat dibandingkan dengan hasil wawancara untuk memperoleh data dan bukti yang lebih akurat.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang bekerja di YADIKA TEGAL ALUR dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner.

3.8 Jenis Data

a) Data Primer

Merupakan data-data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data secara khusus dapat diperoleh dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

b) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dan mendukung penelitian, internet dan media lainnya.

3.9 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Soewadji (2012:131) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi juga dapat diartikan objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA dan SMK YADIKA TEGAL ALUR JAKARTA yaitu sebanyak 62 orang.

b) Sampel

Sampel adalah sebagian saja dari seluruh jumlah populasi, yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi (Soewadji, 2012:132). Jenis sampel dalam penelitian ini adalah probability sampel, oleh karena itu peneliti akan menggunakan sampel jenuh yang artinya jumlah sampel ditentukan dengan sensus, jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 62 orang.

3.10 Metode Analisis Data

a) Uji Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 23 for windows. Dalam hal ini penulis mengajukan kuesioner yang berkaitan dengan variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan. Dalam menganalisis instrumen penelitian terdapat dua syarat dalam melakukan penelitian tersebut, diantaranya:

1) Uji Validitas

Validitas adalah persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur (Soewadji, 2012:173). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya suatu instrumen yang rendah mempunyai validitas yang rendah. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi product moment dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson, rumusnya adalah:

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

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi antara x dan y

N : Jumlah responden

xy : Jumlah antara perkalian skor x dan y

x : Jumlah seluruh skor x

x² : Jumlah seluruh kuadrat skor x

y : Jumlah skor y

y² : Jumlah seluruh kuadrat skor y

(i) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = n - 2$, berarti valid.

(ii) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = n - 2$, berarti tidak valid.

Pada perhitungan validitas penelitian ini penulis menggunakan bantuan software SPSS Statistics 23.0.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tetap atau konsisten atau secara ajeg dari individu (Soewadji, 2012:184). Suatu alat ukur atau instrumen disebut reliabel apabila alat ukur atau instrumen tersebut digunakan oleh peneliti yang sama atau berbeda secara berulang-ulang, tetapi hasilnya menunjukkan hasil yang sama.

b) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2016:93) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

a. Uji Kolmogorov Smirnov.

Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai kolmogorov smirnov dapat menggunakan program analisis statistik IBM SPSS Statistik 23. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

b. Uji Probability Plot Residual

Uji normalitas dilakukan dengan uji probabilitiy plot residual dapat menggunakan program analisis statistik IBM SPSS Statistik 23. Jika probability plot residual berada disekitar garis horizontal, maka error dari model regresi sederhana tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

c. Uji Histogram

Uji normalitas dilakukan dengan uji histogram dapat menggunakan program analisis statistik IBM SPSS Statistik 23. Semakin histogram berbentuk melenceng maka pola distribusi mendekati normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2013:108) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan plot dari sebaran residual (*ZRESID) dan variabel yang diprediksikan (*ZPRED). Jika sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu plot tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Multikolinearitas juga digunakan dalam analisis kluster. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Akibat yang muncul jika sebuah model regresi berganda memiliki kasus multikolinearitas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel eksogen yang masuk pada model. Sehingga signifikansi yang digunakan akan menolak hipotesis nol akan semakin besar. akibatnya model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel endogen (Gunawan, 2016:102).

Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan nilai patokan VIF (variance inflation factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Karim dan

Hadi (2007) berpendapat bahwa untuk melihat adanya kasus multikolinearitas adalah dengan melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Gunawan (2016:100) autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (sepertidalam data cross sectional). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khususnya dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu.

c) Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi benar-benar berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja guru secara terpisah atau parsial dengan analisis SPSS 23.0 for windows rumus:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak ditolak, tidak ada pengaruh signifikan.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni: lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi Ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Setelah dilakukan uji F_{hitung} penulis akan menggunakan uji berikut ini:

H_0 = diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen.

H_0 = ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen.

Untuk derajat bebas (DK) pembilangan 2 dan drajat kebebasan penyebut (n-k-1) tingkat signifikannya (α) 5% maupun 1%. Untuk mempermudah pengerjaan, maka penulis menggunakan alat analisis SPSS 22.0 for windows dalam setiap pengujiannya.

d) Uji Regresi Linier Berganda (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja guru (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kepuasan kerja

α = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi

X3 = kompensasi

(Skripsi pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, manajemen, 2013).

e) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai 2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011:86).

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Pengolahan data dalam skripsi ini menggunakan program Microsoft Excel dan Statistical Package For the Social Science (SPSS) versi 23. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kuesioner yang disebar sebanyak 62 kuesioner, dan kuesioner yang kembali sebanyak 62 kuesioner. Dengan menggunakan 62 kuesioner yang kembali, peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner tersebut telah layak untuk diolah dan untuk selanjutnya dilakukan penelitian.

4.1.2 Profil Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin peneliti membagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.1 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	21	33,9	33,9	33,9
perempuan	41	66,1	66,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber data : Output SPSS, 2016

Berdasarkan data responden di atas, dapat diketahui bahwa 21 responden atau 33,9% adalah laki-laki, dan sisanya 41 responden atau 66,1% adalah perempuan. Secara umum guru yang bekerja pada SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian adalah berjenis kelamin perempuan.

4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia peneliti membagi menjadi 4 kategori, yaitu < 25 tahun, 25-39 tahun, 40-55 tahun dan > 55 tahun. Pada tabel 4.2 dapat dilihat persentase usia sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-39	26	41,9	41,9	41,9
	40-55	34	54,8	54,8	96,8
	>55	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber data : Output SPSS, 2016

Berdasarkan data responden di diatas, dapat diketahui bahwa 26 responden atau 41,9% berusia 25-39 tahun, 34 responden atau 54,8% berusia 40-55 tahun, 2 responden atau 3,2% berusia > 55 tahun. Secara umum guru yang bekerja pada SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia 40-55 tahun.

4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Peneliti membagi kategori ini dalam tiga bagian gelar akademik tertinggi yang dimiliki oleh responden, yaitu: D3, Strata 1, Strata 2. Dari kuesioner yang disebar peneliti, dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.3 di bawah terlihat bahwa 2 responden atau 3,2% memiliki gelar D3, 59 responden atau 95,2% memiliki gelar S1, 1 responden atau 1,6% memiliki gelar S2. Secara umum guru yang bekerja pada SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki gelar akademik Strata 1.

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	3,2	3,2	3,2
	S1	59	95,2	95,2	98,4
	S2	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber data: Output SPSS, 2016

4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan masa kerja guru, peneliti membagi menjadi 3 kategori, yaitu: <5 tahun, 5-10 tahun dan >10 tahun. Hal ini dapat dilihat dari presentase masa kerja guru sehingga akan dapat rata-rata keseluruhan masa kerja guru sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.4 dibawah terlihat bahwa 11 responden atau 17,7% memiliki masa kerja <5 tahun, 16 responden atau 25,8% memiliki masa kerja 5-10 tahun dan 35 responden atau 56,5% memiliki masa kerja >10 tahun. Secara umum guru yang bekerja pada SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja >10 tahun.

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	11	17,7	17,7	17,7
	5-10 tahun	16	25,8	25,8	43,5
	>10 tahun	35	56,5	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber data: Output SPSS, 2016

4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Berdasarkan status pekerjaan pada guru SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta, peneliti membagi menjadi 2 kategori, yaitu: tetap dan honorer. Dari kuesioner yang disebar oleh peneliti dapat dilihat persentase jabatan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5

Status Pekerjaan Responden

status_pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tetap	40	64,5	64,5	64,5
	honorer	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber data: Output SPSS, 2016

Berdasarkan data responden diatas, terlihat bahwa 40 responden atau 64,5% memiliki status sebagai guru tetap, 22 responden atau 35,5% memiliki status sebagai guru honorer. Secara umum rata-rata responden memiliki status sebagai guru tetap.

4.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah data variabel penelitian dan merujuk dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Tabel 4.6

Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
LINGKUNGAN KERJA	62	31	66	97	5078	81,90	5,027	25,269
MOTIVASI	62	41	32	73	3933	63,44	5,174	26,774
KOMPENSASI	62	32	21	53	2597	41,89	4,320	18,659
KEPUASAN KERJA	62	26	48	74	4027	64,95	4,870	23,719
Valid N (listwise)	62							

Sumber data: Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 62 orang nilai rata-rata kepuasan kerja dari responden adalah 64,95 dan nilai minimum sebesar 48 dan nilai maksimum sebesar 74 dengan standar deviasi sebesar 4,870.

Sementara itu dilihat dari nilai lingkungan kerja, nilai rata-rata lingkungan kerja dari 62 responden adalah 81,90 dan nilai minimum sebesar 66 dan nilai maksimum sebesar 97 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,027.

Nilai dari variabel motivasi, nilai rata-rata motivasi dari 62 responden adalah 63,44 dan nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 73 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,174.

Nilai dari variabel kompensasi, nilai rata-rata kompensasi dari 62 responden adalah 41,89 dan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 53 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,320.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

1. Berdasarkan lampiran hasil uji validitas variabel lingkungan kerja terdiri dari 21 pernyataan dapat dikatakan valid. Karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sebesar 0,254 sehingga kuesioner yang digunakan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya, (Lampiran, 4.A:129).
2. Berdasarkan lampiran hasil uji validitas variabel motivasi terdiri dari 18 pernyataan dapat dikatakan valid. Karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sebesar 0,254

sehingga kuesioner yang digunakan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya, (Lampiran, 4.B:130).

3. Berdasarkan lampiran hasil uji validitas variabel kompensasi terdiri dari 12 pernyataan dapat dikatakan valid. Karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sebesar 0,254 sehingga kuesioner yang digunakan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya, (Lampiran, 4.C:130).
4. Berdasarkan lampiran hasil uji validitas variabel kepuasan kerja terdiri dari 18 pernyataan dapat dikatakan valid. Karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sebesar 0,254 sehingga kuesioner yang digunakan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya, (Lampiran, 4.D:131).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konstan dalam mengukur apa yang ingin diukur. Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS 23.0 for windows dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari Cronbach's Alpha ($\alpha > 60\%$).

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perbandingan Cronbach's Alpha		
	Cronbach Alpha	$\alpha > 60\%$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,937	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,928	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,942	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,894	0,60	Reliabel

Sumber data: Output SPSS, 2016

Berdasarkan pengujian pada tabel hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha $> 60\%$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi) dan variabel dependen (kepuasan kerja) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,937, motivasi sebesar 0,928, kompensasi sebesar 0,942, dan kepuasan kerja sebesar 0,894 lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

1. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,75382079
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,050
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

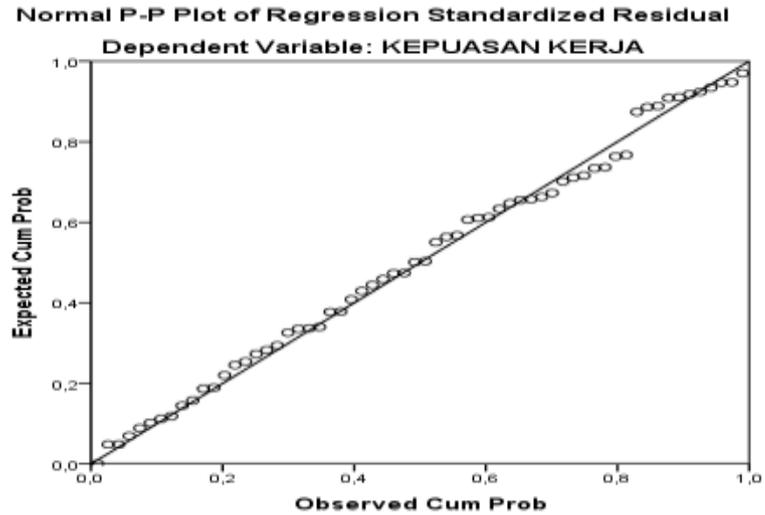
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: Output SPSS, 2016

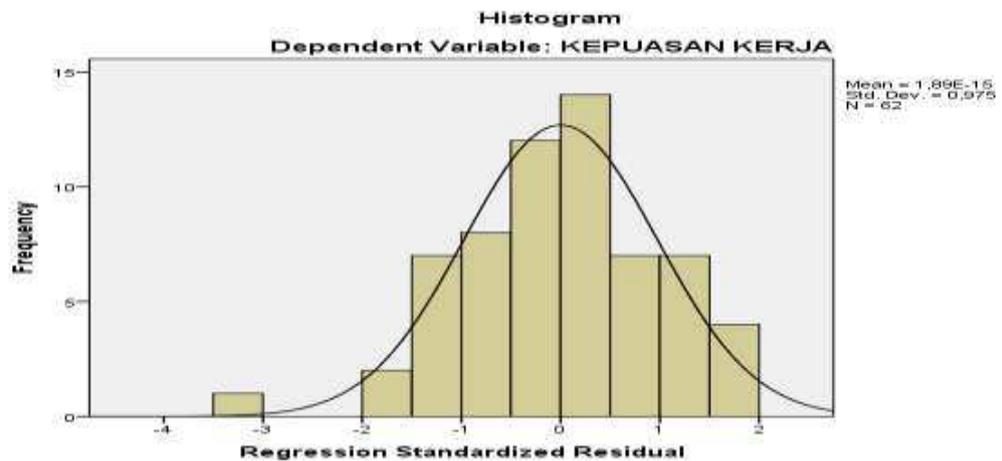
Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 nilai residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji P-P Plot dan Uji Histogram



Sumber data: Output SPSS, 2016

Gambar 4.1



Sumber data: Output SPSS, 2016

Gambar 4.2

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Dimana gambar histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar p-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variable independen dalam model regresi. Asumsi ini menyatakan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala korelasi. Pengujian Multikolinearitas akan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria yaitu: Jika angka tolerance $0,10$ dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas. Jika angka tolerance diatas angka $0,10$ dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,708	8,751		1,795	,078		
LINGKUNGAN KERJA	,259	,112	,267	2,308	,025	,763	1,310
MOTIVASI	,312	,134	,331	2,333	,023	,508	1,967
KOMPENSASI	,197	,169	,175	1,169	,247	,458	2,182

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Output SPSS,2016

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi adalah lebih kecil dari 10. Dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

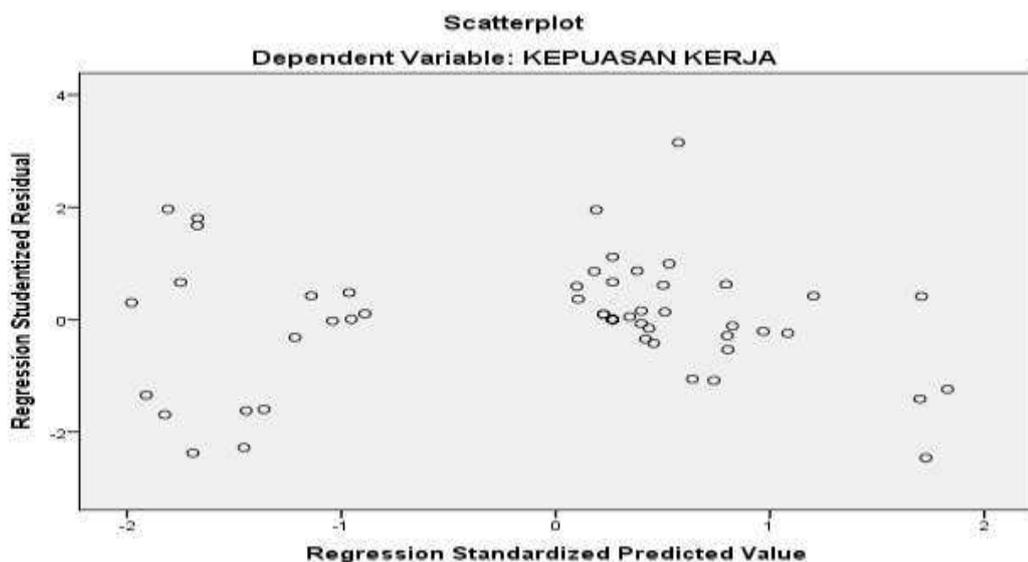
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedasitas atau tidak pada model regresi dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Dari output gambar 4.2 dapat diketahui titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.3

Sumber data: Output SPSS, 2016

Dari output gambar 4.2 dapat diketahui titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (sepertidalam data cross sectional). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khususnya dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu.

Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan uji Durbin – Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika DW terletak diantara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Berdasarkan tabel statistic Durbiin Watson, dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data $(n) = 62$, serta $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,489 dan dU sebesar 1,691. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,637 ^a	,406	,375	3,850	1,770

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Output SPSS, 2016

Dari hasil output di atas diperoleh nilai DW sebesar 1.770. Hal ini disimpulkan bahwa nilai DW atau 1.770 terletak diantar dU 1.691 dan 4-dU atau 2.309, sehingga hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan Statistical Package For The Social Science (SPSS) 23.0 for Windows diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,708	8,751		1,795	,078		
LINGKUNGAN KERJA	,259	,112	,267	2,308	,025	,763	1,310
MOTIVASI	,312	,134	,331	2,333	,023	,508	1,967
KOMPENSASI	,197	,169	,175	1,169	,247	,458	2,182

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Output SPSS,2016

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 15.708 + 0.259X_1 + 0.312X_2 + 0,197X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 15.708 artinya kepuasan kerja guru akan naik sebesar 15,708, variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) adalah konstan.

- b) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1), yaitu sebesar 0.259 dengan tingkat signifikan $0.025 < 0.05$, sehingga berpengaruh positif artinya jika lingkungan kerja semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan.
- c) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2), yaitu sebesar 0.312 dengan tingkat signifikan $0.023 < 0.05$, sehingga berpengaruh positif, artinya jika motivasi semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan.
- d) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3), yaitu sebesar 0.197 dengan tingkat signifikan $0.247 > 0.05$, sehingga berpengaruh negatif, artinya tidak terjadi peningkatan pada tingkat kompensasi.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.12

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,708	8,751		1,795	,078		
LINGKUNGAN KERJA	,259	,112	,267	2,308	,025	,763	1,310
MOTIVASI	,312	,134	,331	2,333	,023	,508	1,967
KOMPENSASI	,197	,169	,175	1,169	,247	,458	2,182

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Output SPSS, 2016

Variabel	t_{hitung}	>atau<	t_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	2,308	>	1,671	0,025	Ho ditolak
Motivasi (X2)	2,333	>	1,671	0,023	Ho ditolak
Kompensasi (X3)	1,169	>	1,671	0,247	Ho diterima

Sumber data: Output SPSS, 2016

1. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,025 < 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu $t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,023 < 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu $t_{hitung} 1,169 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,247 > 0,05$ dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4.5.3 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 4.13

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587,293	3	195,764	13,209	,000 ^b
	Residual	859,561	58	14,820		
	Total	1446,855	61			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
Sumber data: Output SPSS, 2016

Untuk melihat apakah signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen serta mengetahui apakah persamaan regresi yang akan dibuat dapat dipakai atau tidak untuk memprediksi variabel dependennya, maka digunakan uji anova.

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel didapatkan $F_{hitung} 13,209 > F_{tabel} 2,753$ dengan tingkat signifikansi 0,000. karena tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja (Y) atau dikatakan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y. Dengan demikian keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan menerima H_a

4.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). $R^2 = 0$ artinya variabel independen sama sekali tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,375	3,850

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber data: Output SPSS, 2016

Dari data tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang erat pada korelasi antara ke-3 variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) karena nilai R yang didapat adalah 0,637. Semakin mendekati angka 1 maka hubungan akan semakin erat.

Berdasarkan tabel diatas terlihat adjusted R square sebesar 0,375. Hal ini berarti 37,5% variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 37,5\% = 62,5\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja tercipta dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini tidak sesuai atau konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, et-al (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian ini mendukung teori Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Hasil statistik Uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ian Nurpatria dan Ricard Andrew (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian ini mendukung teori Robbins (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

3. Hasil statistik Uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Anas (2013) menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian ini mendukung teori Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

4. Hasil Uji statistik F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena pada dasarnya untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik perusahaan harus dapat memperhatikan kebutuhan fisik maupun materi dari para karyawan sehingga karyawan dapat merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Burhanuddin, 2015:279).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMA dan SMK YADIKA Tegal Alur Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal berikut:

1. Perusahaan memperhatikan dari segi kebutuhan (gaji) dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi secara berkala karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja.
3. Perusahaan memperhatikan suasana kondusif yang dapat diciptakan oleh pimpinan diharapkan dapat direalisasikan secara simultan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2.2 Bagi Pihak Lain

Hasil uji yang diperoleh dari analisa linear dan korelasi menunjukkan masih ada variabel independen yang belum secara kuat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat memperkuat hasil penelitian yang diperoleh. Setiap perusahaan memiliki karakter pribadi yang berbeda-beda, maka perusahaan yang menjadi objek penelitian hendaklah pernyataan penelitian yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Soewadji, Jusuf, MA. 2012. Pengantar Meodelogi Penelitian, PT. Mitra wacana media, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Siagian, P Sondang, MPA. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. Tata Kerja dan Produktivitas kerja, cv. Mandar Maju, Bandung.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2015. Prilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Kadir, 2015. Statistika Terapan, Edisi Kedua, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Gunawan, Imam. 2016. Pengantar Statistika Terapan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group.

Anas, Khaidir. 2013. Jurnal: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda, Universitas Negeri Padang, Padang.

Suryana, Ian Nurpatricia dan Andrew, Richard. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal. Vol 13, No.1.

Dhermawan, dan Sudibya. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal. Vol 6 No.2.

LAMPIRAN 1: KUESIONER

- Lampiran 1.A: Surat Permohonan Pengisian Kuesioner**
- 1.B: Data Diri Responden**
- 1.C: Petunjuk Pengisian**
- 1.D: Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**
- 1.E: Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)**
- 1.F: Kuesioner Variabel Motivasi (X2)**
- 1.G: Kuesioner Variabel Kompensasi (X3)**

LAMPIRAN 2: TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Lampiran 2.A: Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

2.B: Tabulasi Jawaban Kuesioner Motivasi (X2)

2.C: Tabulasi Jawaban Kuesioner Kompensasi (X3)

2.D: Tabulasi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

LAMPIRAN 3: HASIL KORELASI: PRODUCT MOMENT

Lampiran 3.A: Hasil Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

3.B: Hasil Korelasi Variabel Motivasi (X2)

3.C: Hasil Korelasi Variabel Kompensasi (X3)

3.D: Hasil Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

LAMPIRAN 4: HASIL UJI VALIDITAS

Lampiran 3.A: Hasil Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

3.B: Hasil Korelasi Variabel Motivasi (X2)

3.C: Hasil Korelasi Variabel Kompensasi (X3)

3.D: Hasil Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

LAMPIRAN 5: HASIL UJI RELIABILITAS

Lampiran 5.A: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

5.B: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

5.C: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_3)

5.D: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 1: Kuesioner

1.A Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu : Guru SMA dan SMK Yadika Tegal Alur
Di - Jakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan KuasaNya kita diberikan kesehatan dan kesempatan yang indah pada hari ini. Pertama-tama ijinilah saya untuk memperkenalkan diri saya atas nama Sonia Virsaliani Ramadhian, NIM: 041201503125032, Mahasiswa Program Strata Satu (S1) Ilmu Manajemen (Konsentrasi MSDM) Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia (USNI).

Dalam rangka penyusunan Skripsi saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu menjadi responden dalam pengisian kuesioner/angket sebagai alat pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan Judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA TEGAL ALUR JAKARTA”**.

Saya sangat menghargai dan berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban terhadap kuesioner ini dengan penuh kejujuran dan keterbukaan sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu. Mengenai informasi yang Bapak/Ibu berikan sepenuhnya kami rahasiakan dan saya sebagai peneliti menjunjung tinggi kode etik penelitian. Saya mohon agar dipastikan bahwa semua pernyataan kuesioner sudah diisi dengan benar, kemudian dikembalikan untuk diolah lebih lanjut.

Demikian atas kesediaan, kerjasama, dan waktu yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, Juni 2016

Hormat Saya,

(Sonia Virsaliani R)

1.B Data Diri Responden

KUESIONER PENELITIAN

A. Data Diri Responden

Nama responden :

Umur : < 25

25 - 39

40 - 55

>55

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan terakhir : diploma 3

S1

S2

Lama bekerja : < 5 tahun

5 – 10 tahun

>10 tahun

Status pekerjaan : Tetap

Honorer

1.C Petunjuk Pengisian

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada lembar jawaban yang telah disediakan. Pilih jawaban sesuai dengan pendapat dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Adapun keterangan dari singkatan jawaban adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1.D Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

C. Daftar Pernyataan

1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Peraturan di sekolah mengikuti peraturan pemerintah.					
2.	Sanksi yang diberikan kepada guru sesuai dengan tingkat kesalahan.					
3.	Peraturan sekolah mendukung guru untuk berprestasi.					
4.	Guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditentukan.					
5.	Mata pelajaran yang diajarkan guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya.					
6.	Guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan penuh semangat.					
7.	Saya merasa dihargai dalam lingkungan kerja.					
8.	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.					
10.	Perusahaan menghargai profesi saya sebagai guru.					
11.	Komunikasi guru dengan kepala sekolah berjalan dengan lancar.					
12.	Komunikasi guru dengan sesama guru berjalan dengan lancar.					
13.	Sekolah memberikan penghargaan kepada guru sesuai dengan hasil penilaian.					
14.	Kepala sekolah menilai prestasi kerja guru secara objektif.					
15.	Sekolah memberikan penghargaan setiap semester kepada guru yang berprestasi.					
16.	Pelaksanaan promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja.					
17.	Setiap guru diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.					
18.	Pemilihan kepala sekolah dilakukan secara objektif.					

1.E Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

2. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Jumlah lampu penerangan dalam ruangan kelas sudah memadai.					
2.	Penerangan atau sinar yang dipancarkan lampu di ruang kelas sudah cukup terang.					
3.	Warna sinar yang dipancarkan lampu di ruang kelas sudah cukup terang.					
4.	Penempatan posisi lampu di ruang kelas sudah tepat.					
5.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
6.	Jumlah sumber cahaya di ruang kelas sudah mencukupi.					
7.	Suhu di ruang kelas mendukung proses belajar mengajar.					
8.	Udara segar di ruang kelas mendukung proses belajar mengajar.					
9.	Sirkulasi udara di ruang kelas berfungsi dengan baik.					
10.	Ventilasi dan/atau alat pengatur suhu di ruang kelas berfungsi dengan baik.					
11.	Kelembaban ditempat kerja dapat mempengaruhi semangat saya dalam bekerja.					
12.	Lingkungan ruang kelas mendukung sumber udara dan sinar yang memadai.					
13.	Sekolah menjamin adanya kenyamanan lingkungan bagi guru dan siswa.					
14.	Sekolah menjamin adanya sumber sinar yang cukup di ruang kelas.					
15.	Sekolah menjamin adanya sumber udara yang cukup di ruang kelas.					
16.	Sekolah menjamin adanya tata letak peralatan yang cukup rapi di ruang kelas.					
17.	Sekolah menjamin adanya ruang kelas yang bersih dan harum.					
18.	Ruang kerja guru disusun dengan posisi yang teratur dan rapi.					
19.	Terdapat pengharum ruangan di ruang kelas yang berfungsi dengan baik.					
20.	Peralatan di ruang kelas tidak menyebabkan bau tidak sedap.					

21.	Bangunan sekolah mendukung udara segar dan sinar terang.					
-----	--	--	--	--	--	--

1.F Kuesioner Variabel Motivasi (X2)

3. Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Salah satu alasan guru mengajar adalah factor ekonomi.					
2.	Guru bersedia mengajar untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
3.	Guru bersedia mengajar untuk mendapatkan imbalan yang sepadan.					
4.	Guru bersedia mengajar untuk menjalin hubungan dengan masyarakat.					
5.	Guru bersedia mengajar untuk mampu membangun hubungan kerja yang baik.					
6.	Guru bersedia mengajar untuk mampu membangun jaringan yang lebih luas.					
7.	Guru berusaha meningkatkan ilmu pengetahuannya.					
8.	Guru berusaha meningkatkan keterampilannya.					
9.	Guru berusaha meningkatkan kemampuannya menggunakan teknologi.					
10.	Guru berusaha berprestasi untuk membuktikan kemampuannya.					
11.	Guru berusaha bekerja keras secara professional.					
12.	Guru berusaha bertindak, bersikap, dan berperilaku sebagai seorang pendidik.					
13.	Kepala sekolah memberlakukan setiap guru sama.					
14.	Kepala sekolah membina para guru dengan sungguh-sungguh.					
15.	Kepala sekolah memberikan pujian bila ada guru bekerja keras.					
16.	Bekerja di sekolah ini membuat guru berguna dalam kehidupan bermasyarakat.					
17.	Sekolah memberikan tunjangan kesehatan membuat guru tenang dalam bekerja.					
18.	Sekolah memberikan tunjangan hari tua membuat guru semangat dalam bekerja.					

1.G Kuesioner Variabel Kompensasi (X3)

4. Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Guru menerima gaji pokok sesuai dengan standar gaji.					
2.	Guru menerima tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
3.	Guru menerima kenaikan gaji secara berkala.					
4.	Guru menerima insentif mengajar.					
5.	Guru menerima transport/honor tambahan kelebihan jam mengajar.					
6.	Guru menerima transport penataran/pelatihan.					
7.	Guru menerima tunjangan hari raya.					
8.	Guru menyediakan asuransi kesehatan.					
9.	Sekolah memberikan nilai tunjangan yang sesuai untuk istri/anak.					
10.	Sekolah memberikan tunjangan beras yang mencukupi.					
11.	Sekolah menyediakan asuransi kesehatan.					
12.	Guru menerima tunjangan asuransi pensiun.					

Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Responden

2.A. Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	x1 ₁	x1 ₂	x1 ₃	x1 ₄	x1 ₅	x1 ₆	x1 ₇	x1 ₈	x1 ₉	x1 ₁₀	x1 ₁₁	x1 ₁₂	x1 ₁₃	x1 ₁₄	x1 ₁₅	x1 ₁₆	x1 ₁₇	x1 ₁₈	x1 ₁₉	x1 ₂₀	x1 ₂₁	Total
1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	4	1	4	1	4	4	4	3	4	4	74
2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	76
3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	77
4	1	5	1	5	4	4	1	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	1	4	4	4	73
5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	86
6	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	85
7	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	81
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	81
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	87
13	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
14	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	81
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	82
17	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
18	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	78
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	83
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84

22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	82
24	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
28	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	77
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	80
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	81
33	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	86
34	5	1	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	90
35	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	84
36	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	84
37	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	1	84
38	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
39	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	89
40	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	4	86
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
45	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
46	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	4	4	92

47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	83
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	5	1	5	1	4	4	4	5	5	87
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	2	4	88
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	87
51	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
52	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	79
53	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	82
55	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
56	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	1	4	4	4	4	80
59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	85
60	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	79
61	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	4	5	89
62	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	5	5	5	79

2.B Tabulasi Jawaban Kuesinoer Motivasi (X2)

No	x2 ₁	x2 ₂	x2 ₃	x2 ₄	x2 ₅	x2 ₆	x2 ₇	x2 ₈	x2 ₉	x2 ₁₀	x2 ₁₁	x2 ₁₂	x2 ₁₃	x2 ₁₄	x2 ₁₅	x2 ₁₆	x2 ₁₇	x2 ₁₈	Total
1	4	2	1	4	5	1	3	5	5	3	2	5	4	4	5	4	1	5	63
2	5	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	1	62
3	3	4	3	4	4	3	5	5	1	4	5	1	3	4	5	4	4	2	64
4	5	1	4	4	5	1	5	5	5	1	4	2	4	4	2	4	4	3	63
5	5	1	4	5	5	5	2	5	1	5	5	4	2	4	1	4	4	2	64
6	5	5	4	5	1	5	2	5	2	5	1	4	2	4	1	4	4	5	64
7	4	4	5	4	4	2	2	4	1	4	5	4	1	4	4	2	4	4	62
8	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	62
9	2	4	2	4	4	5	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	65
10	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	65
11	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	61
12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	64
13	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	65
14	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	61
15	2	2	4	4	3	4	4	1	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	61
16	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	65
17	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	2	4	4	60
18	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	64
19	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	60
20	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	4	4	61
21	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	62
22	4	1	4	2	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	61

23	4	3	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	62
24	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	66
25	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	1	4	4	3	1	4	4	56
26	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	61
27	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	64
28	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	60
29	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	2	4	4	1	4	4	1	62
30	3	1	3	3	3	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	65
31	2	1	1	4	4	1	5	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	3	58
32	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
33	1	3	3	4	2	5	1	3	5	5	2	5	1	5	1	5	5	5	61
34	1	4	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	2	5	1	5	4	4	65
35	4	4	1	4	2	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	4	4	65
36	4	3	4	4	2	4	5	2	5	5	2	1	5	3	4	5	4	4	66
37	4	2	2	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	5	60
38	1	4	5	1	5	5	2	5	5	1	2	5	5	5	1	5	2	1	60
39	4	4	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	5	5	5	2	5	73
40	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	32
41	3	2	4	4	4	4	5	5	1	4	4	1	5	4	5	4	5	5	69
42	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	5	5	2	4	4	5	69
43	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	1	4	4	4	4	3	3	69
44	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
45	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	65
46	5	1	5	1	5	5	1	5	5	2	5	1	5	5	5	3	5	5	69
47	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	5	5	69

48	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	5	2	1	5	5	5	4	4	66
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	2	69
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	2	4	1	66
51	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
52	3	2	4	4	4	1	5	1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	68
53	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	63
54	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	66
55	3	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	60
56	4	4	4	3	4	5	2	5	5	1	5	5	4	4	4	1	4	4	68
57	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	4	4	4	65
58	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5	4	1	4	2	4	4	4	65
59	4	4	4	2	4	4	5	4	1	4	4	4	4	1	4	4	5	4	66
60	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
61	5	5	1	2	5	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	62
62	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	64

2.C. Tabulasi Jawaban Kuesioner Kompensasi (X3)

No	x3 ₁	x3 ₂	x3 ₃	x3 ₄	x3 ₅	x3 ₆	x3 ₇	x3 ₈	x3 ₉	x3 ₁₀	x3 ₁₁	x3 ₁₂	Total
1	1	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	40
2	2	4	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	43
3	4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	42
4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	2	1	5	37
5	2	3	4	4	2	2	4	4	4	1	4	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45
7	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	40
8	4	1	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	37
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	43
10	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	47
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46
12	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	44
13	1	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	45
15	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	39
16	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	43
17	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	42
18	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	39
19	4	4	2	3	4	4	1	3	4	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	44
21	1	2	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	37

22	4	1	4	1	4	4	4	3	4	1	4	5	39
23	4	4	4	1	2	4	1	4	4	4	3	4	39
24	1	4	4	1	5	3	4	4	4	5	4	4	43
25	4	4	1	4	1	4	3	4	1	4	2	4	36
26	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	42
27	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	42
28	4	1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	5	42
29	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42
30	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	36
32	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	38
33	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
34	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5	2	4	46
35	4	1	4	4	5	3	5	1	4	4	5	5	45
36	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	43
37	1	4	4	5	2	5	5	2	4	4	4	4	44
38	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	51
39	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	53
40	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	21
41	1	4	5	5	5	5	1	5	1	4	5	4	45
42	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
43	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	41
44	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	42
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43

46	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	42
47	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	44
48	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	4	4	45
49	5	2	5	1	5	2	5	3	4	4	5	5	46
50	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45
52	5	4	5	1	5	2	5	1	5	4	4	1	42
53	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	43
54	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5	47
55	5	1	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	40
56	4	4	5	4	4	3	4	4	1	4	4	4	45
57	5	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	43
58	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	5	4	42
59	4	2	1	3	4	1	4	4	2	4	4	4	37
60	1	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	38
61	4	5	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	43
62	2	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	5	41

2.D. Tabulasi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No	y1 ₁	y1 ₂	y1 ₃	y1 ₄	y1 ₅	y1 ₆	y1 ₇	y1 ₈	y1 ₉	y1 ₁₀	y1 ₁₁	y1 ₁₂	y1 ₁₃	y1 ₁₄	y1 ₁₅	y1 ₁₆	y1 ₁₇	y1 ₁₈	Total
1	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	62
2	2	4	4	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	62
3	4	3	4	5	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	2	4	4	4	1	4	4	5	4	2	4	1	4	4	1	5	5	5	63
5	4	1	4	4	1	4	4	5	4	1	4	2	4	4	5	3	5	5	64
6	4	4	4	4	1	1	4	5	2	4	4	4	3	1	5	2	5	5	62
7	4	1	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1	4	4	1	1	1	4	51
8	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
9	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	65
10	5	1	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	1	4	4	5	4	5	64
11	4	1	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	64
12	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	63
13	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	66
14	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
15	4	4	1	4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	57
16	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	61
17	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	62
18	1	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	61
19	4	4	5	5	1	4	1	4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	64
20	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	63
21	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	62
22	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	61

23	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	65
24	5	1	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	64
25	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	64
26	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
27	4	1	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	60
28	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	59
29	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	63
30	4	4	1	4	4	5	1	4	5	2	5	1	5	1	4	4	4	4	62
31	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	64
32	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
33	3	5	5	1	5	2	5	4	5	4	2	1	5	5	1	1	1	5	60
34	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	1	5	2	5	3	3	3	3	69
35	2	5	1	5	5	5	2	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	71
36	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	67
37	4	4	1	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	70
38	3	1	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	68
39	5	5	5	2	5	5	1	4	5	5	5	1	2	5	5	4	5	5	74
40	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	5	5	4	73
42	5	4	5	4	1	5	5	4	5	4	1	5	4	4	5	4	4	4	73
43	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	66
44	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	66
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	68
46	5	4	4	4	1	5	4	4	2	4	5	4	4	4	1	4	4	4	67
47	1	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	1	3	5	3	4	4	4	64

48	5	4	4	1	4	4	4	4	2	5	5	4	4	1	4	4	5	5	69
49	5	4	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	1	4	4	3	4	4	65
50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	5	4	4	2	4	4	4	68
51	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
52	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	5	1	5	5	4	4	71
53	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
55	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	70
56	5	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	72
57	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	62
58	5	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	65
59	1	4	4	4	4	1	5	5	3	5	4	4	4	5	4	2	4	5	68
60	4	4	1	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	67
61	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
62	4	1	5	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	5	63

Lampiran 3: Hasil Korelasi: Product Moment

3.A. Hasil Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	Lingkungan kerja
X1.1 Pearson Correlation	1	,970	,985	,907	,857	,776	,396	,454	,395	,368	,263	,407	,304	,357	,337	,317	,220	,076	,066	,217	,263	,792**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,003	,039	,001	,016	,004	,007	,012	,086	,557	,609	,091	,039	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2 Pearson Correlation	,970	1	,984	,933	,882	,802	,427	,427	,422	,394	,281	,435	,279	,324	,307	,279	,247	,148	,076	,228	,234	,803**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,001	,001	,002	,027	,000	,028	,010	,015	,028	,053	,250	,559	,074	,067	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3 Pearson Correlation	,985	,984	1	,920	,869	,788	,411	,471	,408	,381	,272	,421	,320	,372	,352	,330	,233	,141	,117	,222	,277	,814**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,001	,002	,033	,001	,011	,003	,005	,009	,068	,276	,363	,082	,029	,000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4 Pearson Correlation	,907	,933	,920	1	,944	,862	,479	,479	,469	,438	,257	,337	,323	,368	,351	,387	,351	,233	,139	,250	,336	,840**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,043	,007	,010	,003	,005	,002	,005	,068	,280	,050	,008	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,857	,882	,869	,944	1	,833	,434	,434	,423	,376	,212	,278	,219	,317	,369	,475	,434	,244	,146	,192	,354	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,003	,098	,028	,087	,012	,003	,000	,000	,056	,258	,136	,005	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	,776	,802	,788	,862	,833	1	,496	,496	,489	,529	,241	,313	,308	,439	,418	,378	,339	,279	,104	,224	,399	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,059	,013	,015	,000	,001	,002	,007	,028	,420	,080	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	,396	,427	,411	,479	,434	,496	1	,779	,790	,635	,262	,325	,383	,715	,558	,648	,558	,426	,358	,387	,521	,730**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,039	,010	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,002	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	,454	,427	,471	,479	,434	,496	,779	1	,790	,635	,072	,325	,383	,715	,558	,648	,447	,426	,358	,387	,521	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,577	,010	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,002	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	,395	,422	,408	,469	,423	,489	,790	,790	1	,771	,182	,345	,212	,615	,577	,543	,470	,327	,359	,277	,440	,688**

	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,156	,006	,099	,000	,000	,000	,000	,009	,004	,029	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	,368	,394	,381	,438	,376	,529	,635	,635	,771	,1	,369	,471	,442	,675	,768	,576	,501	,434	,256	,359	,599	,717**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,002	,000	,003	,000	,000	,000	,000		,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,045	,004	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.11	Pearson Correlation	,263	,281	,272	,257	,212	,241	,262	,072	,182	,369	,1	,553	,405	,383	,262	,308	,358	,030	,033	,160	,243	,414**
	Sig. (2-tailed)	,039	,027	,033	,043	,098	,059	,039	,577	,156	,003		,000	,001	,002	,039	,015	,004	,816	,801	,215	,057	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.12	Pearson Correlation	,407	,435	,421	,337	,278	,313	,325	,325	,345	,471	,553	,1	,511	,485	,451	,388	,451	,398	,233	,333	,299	,587**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,007	,028	,013	,010	,010	,006	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,068	,008	,018	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.13	Pearson Correlation	,304	,279	,320	,323	,219	,308	,383	,383	,212	,442	,405	,511	,1	,528	,591	,463	,383	,380	,404	,353	,450	,566**
	Sig. (2-tailed)	,016	,028	,011	,010	,087	,015	,002	,002	,099	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,002	,002	,001	,005	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.14	Pearson Correlation	,357	,324	,372	,368	,317	,439	,715	,715	,615	,675	,383	,485	,528	,1	,715	,691	,485	,454	,469	,408	,673	,723**

	Sig. (2-tailed)	,004	,010	,003	,003	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.15	Pearson Correlation	,337	,307	,352	,351	,369	,418	,558	,558	,577	,768	,262	,451	,591	,715	,1	,767	,558	,426	,358	,276	,734	,692**
	Sig. (2-tailed)	,007	,015	,005	,005	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,039	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,004	,030	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.16	Pearson Correlation	,317	,279	,330	,387	,475	,378	,648	,648	,543	,576	,308	,388	,463	,691	,767	,1	,767	,485	,403	,311	,725	,704**
	Sig. (2-tailed)	,012	,028	,009	,002	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,015	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,014	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.17	Pearson Correlation	,220	,247	,233	,351	,434	,339	,558	,447	,470	,501	,358	,451	,383	,485	,558	,767	,1	,535	,358	,387	,734	,630**
	Sig. (2-tailed)	,086	,053	,068	,005	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,004	,002	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.18	Pearson Correlation	,076	,148	,141	,233	,244	,279	,426	,426	,327	,434	,030	,398	,380	,454	,426	,485	,535	,1	,556	,516	,507	,500**
	Sig. (2-tailed)	,557	,250	,276	,068	,056	,028	,001	,001	,009	,000	,816	,001	,002	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.19	Pearson Correlation	,066	,076	,117	,139	,146	,104	,358	,358	,359	,256	,033	,233	,404	,469	,358	,403	,358	,556	,1	,506	,508	,424**

	Sig. (2-tailed)	,609	,559	,363	,280	,258	,420	,004	,004	,004	,045	,801	,068	,001	,000	,004	,001	,004	,000		,000	,000	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.20	Pearson Correlation	,217	,228	,222	,250	,192	,224	,387	,387	,277	,359	,160	,333	,353	,408	,276	,311	,387	,516	,506	1	,585	,489**
	Sig. (2-tailed)	,091	,074	,082	,050	,136	,080	,002	,002	,029	,004	,215	,008	,005	,001	,030	,014	,002	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.21	Pearson Correlation	,263	,234	,277	,336	,354	,399	,521	,521	,440	,599	,243	,299	,450	,673	,734	,725	,734	,507	,508	,585	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,039	,067	,029	,008	,005	,001	,000	,000	,000	,000	,057	,018	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Ling_kun_gan_je	Pearson Correlation	,792	,803	,814	,840	,805	,798	,730	,723	,688	,717	,414	,587	,566	,723	,692	,704	,630	,500	,424	,489	,666	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

3.B Hasil Korelasi Variabel Motivasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	Motivasi	
X2.1 Pearson Correlation	1	,643*	,431*	,391*	,264*	,254*	,080	,153	,208	,263*	,143	,053	,020	,007	,067	,143	,045	,146	,407**	
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,038	,046	,537	,235	,104	,039	,267	,684	,878	,956	,606	,266	,731	,257	,001	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2 Pearson Correlation	,643*	1	,639*	,505*	,498*	,441*	,201	,192	,284*	,382**	,329**	,051	,110	,251*	,101	,258*	,005	,259*	,546**	
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,117	,134	,025	,002	,009	,697	,393	,049	,435	,043	,968	,042	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3 Pearson Correlation	,431*	,639*	1	,642*	,386*	,276*	,113	,109	,221	,212	,116	,076	,087	,119	,199	,164	,087	,222	,445**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,030	,383	,399	,085	,098	,368	,557	,501	,355	,121	,202	,501	,083	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4 Pearson Correlation	,391*	,505*	,642*	1	,598*	,433*	,281*	,286*	,286*	,308*	,277*	,127	,089	,168	,253*	,222	,055	,156	,507**	
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000	,027	,024	,024	,015	,029	,324	,492	,191	,047	,084	,670	,225	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5 Pearson Correlation	,264*	,498*	,386*	,598*	1	,872*	,731*	,700*	,700*	,752**	,721**	,525**	,520**	,653**	,531**	,635**	,249	,385**	,858**	
Sig. (2-tailed)	,038	,000	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,051	,002	,000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

X2.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,254 [*] ,046 62	,441 [*] ,000 62	,276 [*] ,030 62	,433 [*] ,000 62	,872 [*] ,000 62	1 ,828 [*] 62	,842 [*] ,000 62	,842 [*] ,000 62	,861 ^{**} ,000 62	,815 ^{**} ,000 62	,692 ^{**} ,000 62	,511 ^{**} ,000 62	,710 ^{**} ,000 62	,620 ^{**} ,000 62	,741 ^{**} ,000 62	,262 [*] ,039 62	,356 ^{**} ,004 62	,906 ^{**} ,000 62
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,080 ,537 62	,201 ,117 62	,113 ,383 62	,281 [*] ,027 62	,731 [*] ,000 62	,828 [*] ,000 62	1 ,979 [*] 62	,895 [*] ,000 62	,810 ^{**} ,000 62	,855 ^{**} ,000 62	,749 ^{**} ,000 62	,624 ^{**} ,000 62	,660 ^{**} ,000 62	,601 ^{**} ,000 62	,681 ^{**} ,000 62	,249 ,051 62	,306 [*] ,015 62	,835 ^{**} ,000 62
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,153 ,235 62	,192 ,134 62	,109 ,399 62	,286 [*] ,024 62	,700 [*] ,000 62	,842 [*] ,000 62	,979 [*] ,000 62	1 ,914 [*] 62	,827 ^{**} ,000 62	,834 ^{**} ,000 62	,768 ^{**} ,000 62	,594 ^{**} ,000 62	,622 ^{**} ,000 62	,614 ^{**} ,000 62	,693 ^{**} ,000 62	,257 [*] ,044 62	,269 [*] ,034 62	,839 ^{**} ,000 62
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,208 ,104 62	,284 [*] ,025 62	,221 ,085 62	,286 [*] ,024 62	,700 [*] ,000 62	,842 [*] ,000 62	,895 [*] ,000 62	,914 [*] ,000 62	1 ,917 ^{**} 62	,876 ^{**} ,000 62	,768 ^{**} ,000 62	,594 ^{**} ,000 62	,622 ^{**} ,000 62	,614 ^{**} ,000 62	,742 ^{**} ,000 62	,257 [*] ,044 62	,317 [*] ,012 62	,877 ^{**} ,000 62
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,263 [*] ,039 62	,382 [*] ,002 62	,212 ,098 62	,308 [*] ,015 62	,752 [*] ,000 62	,861 [*] ,000 62	,810 [*] ,000 62	,827 [*] ,000 62	,917 [*] ,000 62	1 ,883 ^{**} 62	,721 ^{**} ,000 62	,609 ^{**} ,000 62	,676 ^{**} ,000 62	,580 ^{**} ,000 62	,805 ^{**} ,000 62	,175 ,175 62	,266 [*] ,037 62	,882 ^{**} ,000 62
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,143 ,267 62	,329 [*] ,009 62	,116 ,368 62	,277 [*] ,029 62	,721 [*] ,000 62	,815 [*] ,000 62	,855 [*] ,000 62	,834 [*] ,000 62	,876 [*] ,000 62	,883 ^{**} ,000 62	1 ,772 ^{**} 62	,611 ^{**} ,000 62	,697 ^{**} ,000 62	,545 ^{**} ,000 62	,764 ^{**} ,000 62	,130 ,313 62	,201 ,117 62	,839 ^{**} ,000 62

X2.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,053 ,684 62	,051 ,697 62	,076 ,557 62	,127 ,324 62	,525* ,000 62	,692* ,000 62	,749* ,000 62	,768* ,000 62	,768* ,000 62	,721** ,000 62	,772** ,000 62	1 ,000 62	,710** ,000 62	,709** ,000 62	,733** ,000 62	,777** ,000 62	,249 ,051 62	,163 ,205 62	,750** ,000 62
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,020 ,878 62	,110 ,393 62	,087 ,501 62	,089 ,492 62	,520* ,000 62	,511* ,000 62	,624* ,000 62	,594* ,000 62	,594* ,000 62	,609** ,000 62	,611** ,000 62	,710** ,000 62	1 ,000 62	,761** ,000 62	,706** ,000 62	,687** ,000 62	,233 ,069 62	,266* ,037 62	,678** ,000 62
X2.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,007 ,956 62	,251* ,049 62	,119 ,355 62	,168 ,191 62	,653* ,000 62	,710* ,000 62	,660* ,000 62	,622* ,000 62	,622* ,000 62	,676** ,000 62	,697** ,000 62	,709** ,000 62	,761** ,000 62	1 ,000 62	,830** ,000 62	,804** ,000 62	,224 ,081 62	,225 ,078 62	,759** ,000 62
X2.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,067 ,606 62	,101 ,435 62	,199 ,121 62	,253* ,047 62	,531* ,000 62	,620* ,000 62	,601* ,000 62	,614* ,000 62	,614* ,000 62	,580** ,000 62	,545** ,000 62	,733** ,000 62	,706** ,000 62	,830** ,000 62	1 ,000 62	,754** ,000 62	,183 ,154 62	,128 ,323 62	,706** ,000 62
X2.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,143 ,266 62	,258* ,043 62	,164 ,202 62	,222 ,084 62	,635* ,000 62	,741* ,000 62	,681* ,000 62	,693* ,000 62	,742* ,000 62	,805** ,000 62	,764** ,000 62	,777** ,000 62	,687** ,000 62	,804** ,000 62	,754** ,000 62	1 ,000 62	,277* ,030 62	,212 ,099 62	,814** ,000 62
X2.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,045 ,731 62	,005 ,968 62	,087 ,501 62	,055 ,670 62	,249 ,051 62	,262* ,039 62	,249 ,051 62	,257* ,044 62	,257* ,044 62	,175 ,175 62	,130 ,313 62	,249 ,051 62	,233 ,069 62	,224 ,081 62	,183 ,154 62	,277* ,030 62	1 ,000 62	,830** ,000 62	,351** ,005 62

X2.18	Pearson Correlation	,146	,259*	,222	,156	,385*	,356*	,306*	,269*	,317*	,266*	,201	,163	,266*	,225	,128	,212	,830**	1	,442**
	Sig. (2-tailed)	,257	,042	,083	,225	,002	,004	,015	,034	,012	,037	,117	,205	,037	,078	,323	,099	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	,407*	,546*	,445*	,507*	,858*	,906*	,835*	,839*	,877*	,882**	,839**	,750**	,678**	,759**	,706**	,814**	,351**	,442**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

. 3.C Hasil Korelasi Variabel Kompensasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	,796**	,660**	,363**	,316*	,284*	,348**	,162	,273*	,429**	,300*	,167	,546**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,012	,025	,006	,208	,032	,000	,018	,195	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	,796**	1	,740**	,358**	,307*	,270*	,297*	,183	,304*	,479**	,288*	,187	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,015	,034	,019	,155	,016	,000	,023	,145	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	,660**	,740**	1	,765**	,738**	,734**	,684**	,569**	,700**	,388**	,630**	,502**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	,363**	,358**	,765**	1	,905**	,902**	,827**	,895**	,789**	,412**	,702**	,549**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

X3.5	Pearson Correlation	,316 [*]	,307 [*]	,738 ^{**}	,905 ^{**}	1	,947 ^{**}	,856 ^{**}	,858 ^{**}	,760 ^{**}	,370 ^{**}	,762 ^{**}	,602 ^{**}	,898 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,012	,015	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.6	Pearson Correlation	,284 [*]	,270 [*]	,734 ^{**}	,902 ^{**}	,947 ^{**}	1	,904 ^{**}	,858 ^{**}	,750 ^{**}	,267 [*]	,754 ^{**}	,636 ^{**}	,888 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,025	,034	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,036	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.7	Pearson Correlation	,348 ^{**}	,297 [*]	,684 ^{**}	,827 ^{**}	,856 ^{**}	,904 ^{**}	1	,746 ^{**}	,702 ^{**}	,258 [*]	,700 ^{**}	,633 ^{**}	,850 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,006	,019	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,043	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.8	Pearson Correlation	,162	,183	,569 ^{**}	,895 ^{**}	,858 ^{**}	,858 ^{**}	,746 ^{**}	1	,703 ^{**}	,366 ^{**}	,668 ^{**}	,572 ^{**}	,808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,208	,155	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.9	Pearson Correlation	,273 [*]	,304 [*]	,700 ^{**}	,789 ^{**}	,760 ^{**}	,750 ^{**}	,702 ^{**}	,703 ^{**}	1	,617 ^{**}	,866 ^{**}	,715 ^{**}	,871 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,032	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

X3.10	Pearson Correlation	,429**	,479**	,388**	,412**	,370**	,267*	,258*	,366**	,617**	1	,593**	,424**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001	,003	,036	,043	,003	,000		,000	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.11	Pearson Correlation	,300*	,288*	,630**	,702**	,762**	,754**	,700**	,668**	,866**	,593**	1	,852**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,018	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.12	Pearson Correlation	,167	,187	,502**	,549**	,602**	,636**	,633**	,572**	,715**	,424**	,852**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,195	,145	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kompensasi	Pearson Correlation	,546**	,556**	,869**	,903**	,898**	,888**	,850**	,808**	,871**	,588**	,865**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

3.D Hasil Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Kepuasan_kerja
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,229	,706*	,705*	,082	,751*	,671*	,092	,078	,136	,521**	,535**	-,063	,496**	-,031	-,040	-,095	,023	,650**
			,073	,000	,000	,525	,000	,000	,477	,549	,291	,000	,000	,625	,000	,812	,758	,462	,860	,000
		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,229	1	,330*	,185	,212	,233	,300*	,102	,312*	,080	,252*	,375**	,327**	,300*	,108	,072	,043	,275*	,426**
		,073		,009	,149	,098	,069	,018	,430	,014	,535	,048	,003	,009	,018	,402	,581	,739	,030	,001
		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,706*	,330*	1	,827*	,235	,813*	,838*	,107	,306*	,097	,604**	,647**	,223	,647**	,079	,026	,045	,142	,808**
		,000	,009		,000	,066	,000	,000	,409	,016	,453	,000	,000	,081	,000	,544	,844	,728	,270	,000
		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,705*	,185	,827*	1	,369*	,849*	,777*	,155	,273*	,208	,614**	,576**	,265*	,662**	,027	,067	,154	,124	,816**
		,000	,149	,000		,003	,000	,000	,228	,032	,105	,000	,000	,037	,000	,836	,606	,231	,337	,000
		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,082	,212	,235	,369*	1	,354*	,214	,383*	,227	,133	,263*	,250	,366**	,319*	,294*	,306*	,396**	,305*	,495**
		,525	,098	,066	,003		,005	,094	,002	,076	,304	,039	,050	,003	,012	,021	,015	,001	,016	,000
		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Y1.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,751 [*] ,000 62	,233 ,069 62	,813 [*] ,000 62	,849 [*] ,000 62	,354 [*] ,005 62	1 ,837 [*] 62	,837 [*] ,000 62	,145 ,262 62	,257 [*] ,044 62	,196 ,127 62	,599 ^{**} ,000 62	,691 ^{**} ,000 62	,256 [*] ,044 62	,648 ^{**} ,000 62	,110 ,394 62	,057 ,657 62	,090 ,485 62	,060 ,642 62	,833 ^{**} ,000 62
Y1.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,671 [*] ,000 62	,300 [*] ,018 62	,838 [*] ,000 62	,777 [*] ,000 62	,214 ,094 62	,837 [*] ,000 62	1 ,136 62	,136 ,290 62	,348 [*] ,006 62	,337 ^{**} ,007 62	,590 ^{**} ,000 62	,672 ^{**} ,000 62	,245 ,055 62	,717 ^{**} ,000 62	,180 ,162 62	,177 ,170 62	,181 ,159 62	,225 ,079 62	,860 ^{**} ,000 62
Y1.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,092 ,477 62	,102 ,430 62	,107 ,409 62	,155 ,228 62	,383 [*] ,002 62	,145 ,262 62	,136 ,290 62	1 ,031 62	,275 [*] ,375 62	,115 ,646 62	,060 ,452 62	,097 ,031 62	,275 [*] ,147 62	,186 ,013 62	,313 [*] ,006 62	,345 ^{**} ,161 62	,180 ,007 62	,339 ^{**} ,000 62	,343 ^{**} ,006 62
Y1.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,078 ,549 62	,312 [*] ,014 62	,306 [*] ,016 62	,273 [*] ,032 62	,227 ,076 62	,257 [*] ,044 62	,348 [*] ,006 62	,275 [*] ,031 62	1 ,000 62	,463 ^{**} ,034 62	,270 [*] ,001 62	,404 ^{**} ,000 62	,685 ^{**} ,009 62	,331 ^{**} ,009 62	,234 ,067 62	,112 ,388 62	,016 ,901 62	,125 ,335 62	,492 ^{**} ,000 62
Y1.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,136 ,291 62	,080 ,535 62	,097 ,453 62	,208 ,105 62	,133 ,304 62	,196 ,127 62	,337 [*] ,007 62	,115 ,375 62	,463 [*] ,000 62	1 ,026 62	,283 [*] ,048 62	,252 [*] ,003 62	,368 ^{**} ,001 62	,421 ^{**} ,001 62	,293 [*] ,021 62	,196 ,127 62	,279 [*] ,028 62	,309 [*] ,015 62	,437 ^{**} ,000 62
Y1.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,521 [*] ,000 62	,252 [*] ,048 62	,604 [*] ,000 62	,614 [*] ,000 62	,263 [*] ,039 62	,599 [*] ,000 62	,590 [*] ,000 62	,060 ,646 62	,270 [*] ,034 62	,283 [*] ,026 62	1 ,000 62	,772 ^{**} ,000 62	,219 ,088 62	,824 ^{**} ,000 62	-,087 ,504 62	-,032 ,804 62	,025 ,846 62	,114 ,376 62	,704 ^{**} ,000 62

Y1.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,535 [*] ,000 62	,375 [*] ,003 62	,647 [*] ,000 62	,576 [*] ,000 62	,250 ,050 62	,691 [*] ,000 62	,672 [*] ,000 62	,097 ,452 62	,404 [*] ,001 62	,252 [*] ,048 62	,772 ^{**} ,000 62	1 62	,330 ^{**} ,009 62	,780 ^{**} ,000 62	,142 ,272 62	,074 ,567 62	,041 ,751 62	,148 ,250 62	,779 ^{**} ,000 62
Y1.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,063 ,625 62	,327 [*] ,009 62	,223 ,081 62	,265 [*] ,037 62	,366 [*] ,003 62	,256 [*] ,044 62	,245 ,055 62	,275 [*] ,031 62	,685 [*] ,000 62	,368 ^{**} ,003 62	,219 ,088 62	,330 ^{**} ,009 62	1 62	,254 [*] ,047 62	,434 ^{**} ,000 62	,223 ,082 62	,168 ,191 62	,121 ,350 62	,472 ^{**} ,000 62
Y1.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,496 [*] ,000 62	,300 [*] ,018 62	,647 [*] ,000 62	,662 [*] ,000 62	,319 [*] ,012 62	,648 [*] ,000 62	,717 [*] ,000 62	,186 ,147 62	,331 [*] ,009 62	,421 ^{**} ,001 62	,824 ^{**} ,000 62	,780 ^{**} ,000 62	,254 [*] ,047 62	1 62	,031 ,814 62	,074 ,567 62	,191 ,136 62	,219 ,087 62	,800 ^{**} ,000 62
Y1.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,031 ,812 62	,108 ,402 62	,079 ,544 62	,027 ,836 62	,294 [*] ,021 62	,110 ,394 62	,180 ,162 62	,313 [*] ,013 62	,234 ,067 62	,293 [*] ,021 62	-,087 ,504 62	,142 ,272 62	,434 ^{**} ,000 62	,031 ,814 62	1 62	,566 ^{**} ,000 62	,513 ^{**} ,000 62	,465 ^{**} ,000 62	,368 ^{**} ,003 62
Y1.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,040 ,758 62	,072 ,581 62	,026 ,844 62	,067 ,606 62	,306 [*] ,015 62	,057 ,657 62	,177 ,170 62	,345 [*] ,006 62	,112 ,388 62	,196 ,127 62	-,032 ,804 62	,074 ,567 62	,223 ,082 62	,074 ,567 62	,566 ^{**} ,000 62	1 62	,558 ^{**} ,000 62	,566 ^{**} ,000 62	,332 ^{**} ,008 62
Y1.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,095 ,462 62	,043 ,739 62	,045 ,728 62	,154 ,231 62	,396 [*] ,001 62	,090 ,485 62	,181 ,159 62	,180 ,161 62	,016 ,901 62	,279 [*] ,028 62	,025 ,846 62	,041 ,751 62	,168 ,191 62	,191 ,136 62	,513 ^{**} ,000 62	,558 ^{**} ,000 62	1 62	,627 ^{**} ,000 62	,346 ^{**} ,006 62

Y1.18	Pearson Correlation	,023	,275*	,142	,124	,305*	,060	,225	,339*	,125	,309*	,114	,148	,121	,219	,465**	,566**	,627**	1	,415**
	Sig. (2- tailed)	,860	,030	,270	,337	,016	,642	,079	,007	,335	,015	,376	,250	,350	,087	,000	,000	,000		,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kepu asan _kerj a	Pearson Correlation	,650*	,426*	,808*	,816*	,495*	,833*	,860*	,343*	,492*	,437**	,704**	,779**	,472**	,800**	,368**	,332**	,346**	,415**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,008	,006	,001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas

4.A Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

VARIABEL	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (X ₁)	,747	>	0,254	VALID
	,761	>	0,254	VALID
	,774	>	0,254	VALID
	,807	>	0,254	VALID
	,767	>	0,254	VALID
	,767	>	0,254	VALID
	,701	>	0,254	VALID
	,695	>	0,254	VALID
	,655	>	0,254	VALID
	,693	>	0,254	VALID
	,358	>	0,254	VALID
	,553	>	0,254	VALID
	,523	>	0,254	VALID
	,695	>	0,254	VALID
	,661	>	0,254	VALID
	,676	>	0,254	VALID
	,593	>	0,254	VALID
	,455	>	0,254	VALID
	,362	>	0,254	VALID
	,444	>	0,254	VALID
,631	>	0,254	VALID	

4.B Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

VARIABEL	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
MOTIVASI (X ₂)	,295	>	0,254	VALID
	,459	>	0,254	VALID
	,366	>	0,254	VALID
	,456	>	0,254	VALID
	,834	>	0,254	VALID
	,891	>	0,254	VALID
	,808	>	0,254	VALID
	,813	>	0,254	VALID
	,857	>	0,254	VALID
	,864	>	0,254	VALID
	,812	>	0,254	VALID
	,711	>	0,254	VALID
	,632	>	0,254	VALID
	,727	>	0,254	VALID
	,663	>	0,254	VALID
	,787	>	0,254	VALID
	,296	>	0,254	VALID
	,382	>	0,254	VALID

4.C Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

VARIABEL	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
KOMPENSASI (X ₃)	,458	>	0,254	VALID
	,480	>	0,254	VALID
	,834	>	0,254	VALID
	,881	>	0,254	VALID
	,876	>	0,254	VALID
	,864	>	0,254	VALID
	,817	>	0,254	VALID
	,762	>	0,254	VALID
	,841	>	0,254	VALID
	,525	>	0,254	VALID
	,833	>	0,254	VALID
	,672	>	0,254	VALID

4.D Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

VARIABEL	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
KEPUASAN KERJA (Y)	,562	>	0,254	VALID
	,366	>	0,254	VALID
	,760	>	0,254	VALID
	,768	>	0,254	VALID
	,434	>	0,254	VALID
	,788	>	0,254	VALID
	,825	>	0,254	VALID
	,289	>	0,254	VALID
	,434	>	0,254	VALID
	,385	>	0,254	VALID
	,647	>	0,254	VALID
	,737	>	0,254	VALID
	,417	>	0,254	VALID
	,761	>	0,254	VALID
	,282	>	0,254	VALID
	,268	>	0,254	VALID
	,282	>	0,254	VALID
,351	>	0,254	VALID	

Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas

5.A Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	21

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	82,47	38,974	,747	,932
X1.2	82,50	39,041	,761	,931
X1.3	82,48	38,844	,774	,931
X1.4	82,53	39,138	,807	,930
X1.5	82,55	39,563	,767	,931
X1.6	82,52	40,713	,767	,931
X1.7	82,40	42,605	,701	,933
X1.8	82,40	42,638	,695	,933
X1.9	82,44	42,709	,655	,933
X1.10	82,47	43,269	,693	,933
X1.11	82,47	43,958	,358	,938
X1.12	82,45	43,694	,553	,935
X1.13	82,37	43,286	,523	,935
X1.14	82,42	42,772	,695	,933
X1.15	82,40	42,802	,661	,933
X1.16	82,44	43,004	,676	,933
X1.17	82,40	43,130	,593	,934
X1.18	82,48	43,762	,455	,936
X1.19	82,50	43,697	,362	,938
X1.20	82,53	43,892	,444	,936
X1.21	82,39	42,831	,631	,934

5.B Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,936	18

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	69,97	54,196	,295	,937
X2.2	69,95	52,735	,459	,931
X2.3	69,73	54,924	,366	,931
X2.4	69,56	55,561	,456	,928
X2.5	69,52	51,303	,834	,920
X2.6	69,48	51,598	,891	,919
X2.7	69,34	51,637	,808	,920
X2.8	69,35	51,675	,813	,920
X2.9	69,35	51,315	,857	,919
X2.10	69,42	51,657	,864	,919
X2.11	69,32	51,534	,812	,920
X2.12	69,34	52,457	,711	,922
X2.13	69,44	53,332	,632	,924
X2.14	69,50	53,336	,727	,923
X2.15	69,45	53,170	,663	,924
X2.16	69,48	52,746	,787	,921
X2.17	69,50	56,975	,296	,930
X2.18	69,44	55,856	,382	,929

5.C Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,942	,942	12

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	44,27	27,251	,458	,947
X3.2	44,29	27,521	,480	,945
X3.3	44,34	24,588	,834	,933
X3.4	44,27	25,251	,881	,932
X3.5	44,21	25,349	,876	,932
X3.6	44,21	25,677	,864	,933
X3.7	44,15	25,536	,817	,934
X3.8	44,29	25,324	,762	,936
X3.9	44,35	25,347	,841	,933
X3.10	44,35	27,675	,525	,943
X3.11	44,32	25,140	,833	,933
X3.12	44,31	25,954	,672	,939

5.D Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,894	,886	18

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	70,00	27,672	,562	,889
Y1.2	70,05	30,998	,366	,893
Y1.3	70,13	26,999	,760	,880
Y1.4	70,10	26,777	,768	,880
Y1.5	70,00	30,492	,434	,892
Y1.6	70,08	26,567	,788	,879
Y1.7	70,18	26,673	,825	,877
Y1.8	70,06	31,570	,289	,895
Y1.9	69,98	30,639	,434	,892
Y1.10	70,05	31,129	,385	,893
Y1.11	70,03	28,458	,647	,885
Y1.12	70,08	28,207	,737	,882
Y1.13	70,10	30,810	,417	,892
Y1.14	70,08	28,075	,761	,881
Y1.15	70,13	30,803	,282	,897
Y1.16	70,05	31,424	,268	,896
Y1.17	70,13	31,360	,282	,895
Y1.18	70,06	30,947	,351	,894