



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN  
KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL  
MULIA FARMAALKESINDO MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ABDUL GHANI RIZKY**  
NPM: 1715310141

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ABDUL GHANI RIZKY  
NPM : 1715310141  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI  
DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO  
MEDAN

MEDAN, 02 NOVEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi. M.Si)

**PEMBIMBING I**

(R. RAHAYU, SE., MM, CPHCM., CHCBP., CHCM)

**DEKAN**



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

**PEMBIMBING II**

(SISWA PRATAMA, SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : ABDUL GHANI RIZKY  
NPM : 1715310141  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI  
DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO  
MEDAN

MEDAN, 02 NOVEMBER 2021

KETUA

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi, M.Si)

ANGGOTA II

(SISWA PRATAMA, S.E., MM)

ANGGOTA I

(DR. SRI RAHAYU, S.E., M.M, CPHCM., CHCBP., CHCM)

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM., CPHCM)

ANGGOTA IV

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ABDUL GHANI RIZKY  
NPM : 1715310141  
Fakultas/ Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : S1 (STRATA SATU)  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI  
DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO  
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Ekklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media atau formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 02 November 2021



(Abdul Ghani Rizky)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Ghani Rizky

NPM : 1715310141

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 02 November 2021



(Abdul Ghani Rizky)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : ABDUL GHANI RIZKY  
NIM : 1715310141  
Jurusan Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Maret 2021	Acc sempro	Disetujui	
Mei 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 November 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 11 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Mahasiswa : ABDUL GHANI RIZKY  
 : 1715310141  
 Program Studi : Manajemen  
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
 Pembimbing : Siswa Pratama, S.E., M.M  
 Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
 KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 November 2021	Perbaiki tulisan dan daftar pustaka disesuaikan	Revisi	
10 November 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
10 November 2021	Perbaiki penulisan	Revisi	
10 November 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
10 November 2021	acc jilid	Disetujui	

Medan, 11 November 2021  
 Dosen Pembimbing,



Siswa Pratama, S.E., M.M

## Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 7/31/2021 5:04:59 AM

Analyzed document: ABDUL GHANI RIZKY\_1715310141\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

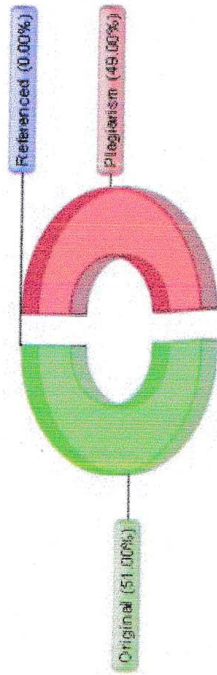
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

**PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Abdul Ghani Rizky  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 04 Juni 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310141  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.45  
 Nomor Hp : 081387900719  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUJASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO MEDANO

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 25 Maret 2021

Pemohon,

( Abdul Ghani Rizky )

Tanggal : 25 Maret 2021

Disahkan oleh

Rektor

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 25 Maret 2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Sri Rahayu, SE., MM )

Tanggal : 25 Maret 2021

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : 25 Maret 2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II :

( Siswa Pratama, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 25 Maret 2021 10:18:28

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erlangga Muharran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : abdul ghani rizky  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 04 Juni 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310141  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.41

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul	Persetujuan
1	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA	<input checked="" type="checkbox"/>
2	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO MEDAN	<input type="checkbox"/>
3	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO MEDAN	<input type="checkbox"/>

Medan, 23 Januari 2021

Pemohon,

( Abdul Ghani Rizky )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (SRI RAFATUSEMIY)

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (.....)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 194/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: Abdul Ghani Rizky  
: 1715310141  
/Semester : Akhir  
s : SOSIAL SAINS  
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 31 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 31 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
/isi : 01  
Efektif : 04 Juni 2015



Acc  
Sempro  
27/21  
/03  
SR

Acc Sempro 08/21  
PBT



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN  
KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL  
MULIA FARMAALKESINDO MEDAN**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ABDUL GHANI RIZKY**  
NPM: 1715310141

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

Acc  
Meja Hijau  
mmf  
3/21 - SR  
A

27/07 2021  
acc & meja hijau  
PB / Bani Panca Budi



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN  
KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL  
MULIA FARMAALKESINDO MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ABDUL GHANI RIZKY**  
NPM: 1715310141

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**UNIV / PTS** : Universitas Pembangunan Panca Budi  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Dosen Pembimbing II** : Siswa Pratama, SE.,MM  
**Nama Mahasiswa** : Abdul Ghani Rizky  
**Jurusan / Program Studi** : SDM / Manajemen  
**No. Stambuk / NPM** : 1715310141  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
08/3/2021	- Perbaiki 10% tulisan		Revisi
08/3/2021	- perbaiki deskripsi isi Aca semua proposal		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Siswa Pratama, SE.,MM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4.5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Sri Rahayu, S.E., MM  
Nama Mahasiswa : Abdul Ghani Rizky  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310141  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25 Maret 2021	1. Perbaiki penulisan 2. Perbaiki kerangka konseptual 3. Perbaiki teori definisi operasional di bab 3 4. Membuat ulang jadwal penelitian		
27 Maret 2021	Samakan teori menurut para ahli di kerangka konseptual dengan tabel definisi operasional pada bab 3		
27 Maret 2021	Acc Sempro		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Sri Rahayu, SE., MM





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fc@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fc@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Abdul Ghani Rizky  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310141  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
05 Juli 2021	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tambahkan gelar dosen pembimbing</li><li>2. Perbaiki kata yang sedikit agak kasar ganti dengan yang lebih halus</li><li>3. Sesuaikan jadwal skripsi yang ada di bab 3</li></ol>		
08 Juli 2021	Acc meja hijau		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Omy Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**UNIV / PTS** : Universitas Pembangunan Panca Budi  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Dosen Pembimbing II** : Siswa Pratama, SE.,M.M  
**Nama Mahasiswa** : Abdul Ghani Rizky  
**Jurusan / Program Studi** : SDM / Manajemen  
**No. Stambuk / NPM** : 1715310141  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
04/07/2017	Revisi Pembahasan		
26/07/2017	Revisi sidang New book		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn

Dosen Pembimbing II

Siswa Pratama, SE.,MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 31 Juli 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Ghani Rizky  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 1998-06-04  
 Nama Orang Tua : Ramli  
 N. P. M : 1715310141  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081387900719  
 Alamat : Dusun V Telaga Sari Klumpang Kebun

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL MULIA FARMAALKESINDO MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bent dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



Abdul Ghani Rizky  
 1715310141

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan” penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi, Kompensasi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan. Metode penelitian ini menggunakan model kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 48 karyawan dan diolah dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang dimana hasil nilai  $t_{hitung}$  10,869 >  $t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan 0,00 > 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang dimana nilai  $t_{hitung}$  7,434 >  $t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan 0,00 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang dimana nilai 2,000 <  $t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan 0,52 > 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang dimana nilai  $F_{hitung}$  121,911 >  $F_{tabel}$  2,81 dengan signifikan 0,00 < 0,05.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) Dan Kepuasan Kerja (Y)



## **ABSTRACT**

*Research with the title "The Influence of Work Motivation, Compensation and Physical Work Environment Conditions on Employee Job Satisfaction at PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan" This study aims to explain the influence of the variables of Motivation, Compensation and Physical Work Environment Conditions on Employee Job Satisfaction at PT. Charity Mulia Farmaalkesindo Medan. This research method uses a quantitative model using a questionnaire as a data collection tool which is distributed to 48 employees and processed with SPSS. The results of this study indicate that partially the work motivation variable (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y), which results in the  $t_{count} 10,869 > t_{table} 2,015$  with a significant  $0,00 > 0,05$ . The results showed that partially the compensation variable (X2) had a positive and significant effect on job satisfaction (Y), where the  $t_{count}$  value was  $7,434 > t_{table} 2,015$  with a significant  $0,00 < 0,05$ . The results of this study indicate that partially the Physical Work Environment variable (X3) does not has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y), where the value is  $2,000 < t_{table} 2,015$  with a significant  $0,52 > 0,05$ . The results of this study indicate that the variables of work motivation (X1), compensation (X2) and physical work environment (X3) simultaneously have a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y), where the value of  $F_{count} 2121,911 > F_{table} 2,81$  with a significant  $0,00 < 0,05$ .*

**Keywords:** *Work Motivation (X1), Compensation (X2), Physical Work Environment (X3) And Job Satisfaction (Y)*

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan”

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan tase terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, mendidik dan membesarkan dengan tulus dan penuh kasih sayang.

Maka tak lupa dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pimpinan PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan. Semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, 02 November2021

Abdul Ghani Rizky  
NPM. 1715310141

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A.	Latar Belakang ..... 1
B.	Identifikasi Masalah ..... 9
C.	Rumusan Masalah ..... 10
D.	Tujuan dan Manfaat ..... 10
E.	Keaslian Penelitian ..... 12
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
A.	Landasan Teori..... 13
1.	Kepuasan Kerja ..... 13
a.	Pengertian Kepuasan kerja..... 13
b.	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... 14
c.	Indikator Kepuasan Kerja ..... 16
2.	Motivasi Kerja..... 17
a.	Pengertian Motivasi Kerja..... 17
b.	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... 18
c.	Jenis-jenis Motivasi Kerja..... 19
d.	Fungsi Motivasi Kerja..... 20
e.	Indikator Motivasi Kerja ..... 21
3.	Kompensasi ..... 22
a.	Pengertian Kompensasi ..... 22
b.	Tujuan Kompensasi..... 23
c.	Jenis-jenis Kompensasi ..... 25
d.	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi ..... 26
e.	Indikator Kompensasi ..... 26
4.	Lingkungan kerja ..... 27
a.	Pengertian Lingkungan Kerja ..... 27
b.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... 28
c.	Indikator Lingkungan Kerja..... 29
B.	Penelitian sebelumnya..... 31
C.	Kerangka Konseptual ..... 34
D.	Hipotesis..... 37
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
A.	Pendekatan Ilmiah ..... 38
B.	Tempat dan Waktu ..... 38
C.	Populasi dan Sampel ..... 39



D. Variabel Penelitian .....	40
E. Teknik Analisis Data.....	42

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sejarah Perusahaan.....	49
1. Sejarah Singkat PT. Amal Mulia Farmaalkesindo.....	49
2. Visi dan Misi .....	50
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	50
1. Struktur Organisasi .....	50
2. Pembagian Tugas .....	51
C. Deskriptif Responden.....	53
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
2. Karakteristik Berdasarkan Umur.....	54
3. Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan .....	55
4. Karakteristik berdasarkan lama bekerja .....	55
D. Deskriptif Variabel.....	56
1. Motivasi Kerja (X1) .....	56
2. Kompensasi (X2) .....	60
3. Lingkungan Kerja Fisik (X3).....	64
4. Kepuasan Kerja(Y).....	68
E. Uji Klasik Data.....	72
1. Uji Validitas .....	72
2. Uji Realibilitas .....	75
F. Uji Asumsi Klasik.....	76
1. Uji Normalitas Data .....	76
2. Uji Multikolinearitas .....	78
3. Uji Heteroskedastisitas.....	79
G. Uji Linier Berganda.....	80
H. Uji Hipotesis .....	82
1. Uji Parsial (Uji-t).....	82
2. Uji simultan (Uji-F) .....	83
3. Uji Determinasi .....	84
I. Pembahasan Lainnya.....	85
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	85
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	86
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan....	86
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	87

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	88
B. Saran.....	89

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja .....	3
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja .....	5
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kompensasi .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional .....	40
Tabel 4.1 Jenis kelamin.....	53
Tabel 4.2 berdasarkan umur.....	54
Tabel 4.3 status pernikahan.....	55
Tabel 4.4 Lama Bekerja .....	55
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang XI.1 .....	56
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang XI.2 .....	57
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang XI.3 .....	57
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang XI.4 .....	58
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang XI.5 .....	58
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang XI.6 .....	59
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang XI.7 .....	59
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang XI.8 .....	60
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	60
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	61
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	61
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	62
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	62
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	63
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	63
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	64
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	64
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	65
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	65
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	66
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	66
Tabel 4.26 Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	67
Tabel 4.27 Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	67
Tabel 4.28 Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	68
Tabel 4.29 Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	68
Tabel 4.30 Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	69
Tabel 4.31 Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	69
Tabel 4.32 Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	70
Tabel 4.33 Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	70
Tabel 4.34 Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	71
Tabel 4.35 Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	71
Tabel 4.36 Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	72
Tabel 4.37 Hasil uji validitas X1.....	72
Tabel 4.38 Hasil uji validitas X2.....	73
Tabel 4.39 Hasil uji validitas X3.....	74

Tabel 4.40 Hasil uji validitas Y.....	74
Tabel 4.41 Hasil uji realibilitas X1 .....	75
Tabel 4.42 Hasil uji realibilitas X2 .....	75
Tabel 4.43 Hasil uji realibilitas X3 .....	76
Tabel 4.44 Hasil uji realibilitas Y .....	76
Tabel 4.45 Hasil uji multikolinearitas.....	78
Tabel 4.46 Hasil regresi linier berganda .....	81
Tabel 4.47 Hasil uji t.....	82
Tabel 4.48 Hasil uji f.....	84
Tabel 4.48 Hasil uji determinasi .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil Histogram Normalitas.....	77
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	77
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	80



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan maupun swasta, karyawan merupakan aset yang sangat penting, karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sangat sulit untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam hal ini seiring kemajuan zaman industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Maka dari itu tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik dan benar agar diperoleh tenaga kerja yang puas dalam melakukan pekerjaannya. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan keinginan karyawan untuk menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas, kinerja dan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan ini mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Amal Mulia Farmaalkesindo yaitu pedagang besar farmasi yang bergerak di bidang kesehatan dan alkes. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2013 di Medan, sebelum berbentuk PT dahulunya berbentuk CV yang bernama CV. Yudha Bakti Persada yang berdiri pada tahun 2009. PT. Amal Mulia Farmaalkesindo mensuply medical jenis *Ethical* maupun *OTC*(jenis obat yang bebas dijual tanpa resep dokter). Dengan pandangan bahwa bisnis di bidang medical supply akan terus berkembang dengan cara prestasi, tingkat kepuasan pelanggan, kualitas produk, kuatnya jaringan sosial merupakan hal yang harus diperhatikan khusus dalam bisnis medical supply.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak jarang pula para pemimpin perusahaan tidak mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak karyawan mengalami masalah terhadap kepuasan kerja mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah jenjang karir kenaikan jabatan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja,

semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja dari pegawai kepada 30 pegawai.

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima sesuai dengan yang di harapkan	60%	40%	30	100
2	Keadaan ruangan kerja sangat baik dan nyaman	65%	35%	30	100
3	Suasana kerja terjalin dengan baik	70%	30%	30	100
4	Atasan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	65%	35%	30	100

*Sumber: Hasil data kuesioner pra survei (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila

karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo merasa bila gaji yang di terima oleh perusahaan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap keadaan ruang kerja di perusahaan, kemudian menurut karyawan atasan di instansi masih kurang dalam meberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Selain itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Amal Mulia farmaalkesindo yaitu motivasi kerja. Karena motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan drai dalam diri karyawan sebagai hasil intergrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.



Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja di  
PT. Amal Mulia Farmaalkesindo

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Adanya kesempatan untuk naik jabatan	30%	70%	30	100
2	Atasan selalu memberikan dorongan semangat kerja	60%	40%	30	100
3	Hubungan antara pegawai terjalin dengan baik	70%	30%	30	100
4	Adanya bonus yang diberikan oleh perusahaan	65%	35%	30	100

*Sumber: Hasil data kuesioner pra survei (2021)*

Tabel 1.2 menunjukkan kondisi motivasi kerja karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan, hasil perhitungan tersebut didapatkan oleh olahan data kuesioner pra survei yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang. Dari tabel tersebut menunjukkan kondisi motivasi kerja karyawan belum mencapai standart yang diharapkan yaitu dari pernyataan adanya kesempatan untuk naik jabatan banyak yang memberi jawaban tidak sehingga kurangnya motivasi terhadap karyawan. Selain itu juga masih banyak karyawan yang kurangnya atasan

memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga karyawan belum merasa puas terhadap atasan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, karena kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Simamora, 1997 (dalam Kadarisman 2012:10) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasari atas kinerja karyawan. Adanya motivasi, kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai kompensasi di  
PT. Amal Mulia Farmaalkesindo

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari	60%	40%	30	100
2	Bonus yang diterima sesuai dengan yang diharapkan	65%	35%	30	100
3	Pembayaran upah gaji selalu tepat waktu	70%	30%	30	100
4	Merasa puas dengan gaji yang diterima	60%	40%	30	100

*Sumber: Hasil data kuesioner pra survei (2021)*

Tabel 1.3 menunjukkan hasil dari pra survey mengenai kompensasi di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo belum mencapai standart yang diharapkan karyawan untuk memenuhi kepuasan kerjanya, yang dimana indikator dari gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari banyak yang memilih jawaban tidak, bonus yang diterima masih belum memenuhi kepuasan karyawan dan karyawan kurang puas dengan gaji yang diterimanya saat ini. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun semakin tinggi.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan adalah kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Menurut Umar (2010:37-38) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan

akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai lingkungan kerja fisik di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Lingkungan kerja sangat nyaman dan rapi	50%	50%	30	100
2	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	60%	40%	30	100
3	Tempat kerja jauh dari kebisingan	70%	30%	30	100
4	Keamanan tempat kerja mampu membuat pekerja nyaman	65%	35%	30	100

*Sumber: Hasil data kuesioner pra survei (2021)*

Tabel 1.4 menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan, hasil perhitungan tersebut didapatkan oleh olahan data kuesioner pra survei yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang. Dari tabel tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik belum mencapai standart yang diharapkan yaitu dari pernyataan adanya lingkungan kerja yang sangat nyaman dan rapi banyak yang memberi jawaban tidak, fasilitas yang diberikan perusahaan untuk bekerja juga banyak yang merespon jawaban tidak sehingga kurangnya kepuasan terhadap karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja



karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97).

Berdasarkan hasil pra-survey sementara kepada karyawan PT. Amal Mulia Farmaalkesindo, terlihat adanya beberapa masalah di perusahaan yang menarik perhatian untuk para peneliti melakukan penelitian lebih lanjut. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Karyawan Di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan
- b. Motivasi kerja karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo relatif rendah
- c. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan belum memenuhi harapan karyawan.
- d. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas yang kurang memadai

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh

motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan ini dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
3. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
- d. Untuk Mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

- a. bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia (SDM) yang menyangkut tentang motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam bekerja di perusahaan agar hasil dapat maksimal dan lebih baik.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan penembangan dari penelitian Yohanes Tyas Aditya Praska Fakultas Ekonomi Sanata Dharma Yogyakarta yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel LPP Garden Yogyakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan”.

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
2. Jumlah sampel : penelitian terdahulu menggunakan sampel 60 orang sedangkan penelitian ini menggunakan 45 orang.
3. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
4. Lokasi penelitian : lokasi terdahulu di Hotel LPP Garden Yogyakarta. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2015:46), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010 :501). Siagian (2012:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil kerjanya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan yang sangat senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer (1966) dalam Sutrisno (2010:77) sebagai berikut:

##### 1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk didalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

##### 2) Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadan yang nyaman sangat berpengaruh perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berfikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya.

##### 3) Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengapresiasi kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji

yang kecil dan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawannya kecewa dan merasakan dirugikan.

#### 4) Manajemen Kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

#### 5) Kondisi Kerja

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyalinan, kantin dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

#### 6) Pengawasan (Supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover yang tinggi.

#### 7) Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada di pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau



prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

#### 9) Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **c. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Robbins (2015:181) Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kepuasan kerja, yaitu :

#### 1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan yang peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

#### 2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah

dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

### 3) Rekan kerja yang mendukung

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

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan

ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Munandar (2011:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Ardana (2012:193) lebih jauh juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja, dimana lebih lanjut membagi motivasi ke dalam beberapa jenis sebagai berikut: Material incentive, semi material incentive, non material incentive.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong di dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) menyatakan bahwa orang yang mau bekerja karena adanya beberapa faktor-faktor berikut:

1) The Desire to Live

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) The Desire for Possession

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) The Desire for Power

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) The Desire For Recognition

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

**c. Jenis Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negative

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer di suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

**d. Fungsi Motivasi**

Menurut Ravianto (2013: 75) ada tiga fungsi motivasi yaitu:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaannya.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psiko-fisik.
- 3) Motivasi sebagai pengaruh perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2014:176) fungsi motivasi adalah:

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan

kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

### 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

## **3. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang pada umumnya karyawan itu sendiri. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari karyawan. Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Kadarisman (2012:1) kompensasi merupakan apa yang karyawan atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Simamora (2015:442) kompensasi merupakan



imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:239) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut beberapa definisi yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi yang diterima oleh karyawan tentunya digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah layak, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Menurut Kadarisman (2012:98) adapun beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

##### 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk mencukupi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri.

## 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Dalam hal ini kompensasi berperan sebagai alat memotivasi karyawan. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi maka kompensasi atau insentif yang didapat juga akan tinggi sehingga pendapatan karyawan bertambah. Tetapi jika karyawan produktivitasnya rendah maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga rendah.

## 3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan tersebut. Karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang tinggi.

## 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga tercipta keadilan dalam pemberian kompensasi. Karyawan yang memiliki kedudukan lebih tinggi pastinya memiliki tanggung jawab yang tinggi pula sehingga pemberian kompensasi juga pasti tinggi. Sebaliknya karyawan yang lebih rendah posisinya akan mendapat pemberian kompensasi yang lebih rendah.

Dari beberapa poin mengenai tujuan pemberian kompensasi, dapat disimpulkan jika tujuan pemberian kompensasi adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas

kerja dalam memajukan organisasi atau perusahaan karena karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompensasi yang telah ditetapkan, perusahaan juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi karyawannya. Maka kelayakan pemberian kompensasi akan menimbulkan persepsi karyawan mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan.

### **c. Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu:

#### 1) Kompensasi finansial langsung

Yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran insentif berupa bonus dan komisi.

#### 2) Kompensasi finansial tak langsung

Yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban. Perusahaan berhak memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan bagi karyawan kecuali jika memang dibutuhkan seperti cuti kehamilan.

#### 3) Kompensasi non finansial

Yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting untuk mendapatkan kebijakan khusus. Tanpa

adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing.

**d. Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Kadarisman (2012:121) yaitu:

1) Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2) Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3) Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan indirect compensation.

4) Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5) Pensiun

Dana yang dibayarkan secara reguler dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

**e. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

### 1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antar pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap.

### 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

### 3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contohnya tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## **4. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman kepada karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau

pekerjannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Menurut Nitisemito (2011:183) mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain".

Menurut Kholil (2013:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sunyoto dalam panjaitan (2017) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut definisi para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi-kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah harapan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Siagian (2016:63) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

**c. Indikator lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2011:184) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jika seseorang yang ada disekitarnya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan.



### 3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan adanya tanaman tanaman akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

### 4) Penerangan

Penyedia penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

### 5) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para karyawannya. Dalam hal ini adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Contohnya kendaraan pribadi pegawai yang tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada karyawan

### 6) Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin. Suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan mempengaruhi terhadap konsentrasi kerja.

## 7) Tata ruang

Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.

**B. Penelitian Sebelumnya**

Dari penelitian sebelumnya berkaitan dengan variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1. penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Varabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Yohanes Tyas Aditya Praska (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel LPP Garden Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan hotel LPP Garden Yogyakarta. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial kinerja karyawan hotel LPP Garden Yogyakarta
2	Heprizal (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru	Kompensasi dan Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri

					Abadi Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
3	Dody Chrisnanda (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri	Motivasi Kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Besar Wahyu Bagaskara (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta)	Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif (2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif (3) Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif (4) Kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5	Ikmal Nur Muflih (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja	Kompensasi dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Yulika Cindrawasih (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera surabaya	Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Skv Sejahtera Surabaya. Kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Skv Sejahtera Surabaya.
7	Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi, disiplin dan Lingkungan kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

					kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
8	Eldaa Cintia, Alini Gilang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik	Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I
9	Widya paramita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eremina bahari	Motivasi Kerja dan Kompensasi	Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

*Sumber : Diolah Penulis 2021*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antara variabel terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka

konseptual harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apabila seorang karyawan yang setiap harinya bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang sangat baik tentunya akan memberi dampak positif bagi perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Gilmer (1966) dalam Sutrisno (2010:77) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan ke karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Simamora (2015:442) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

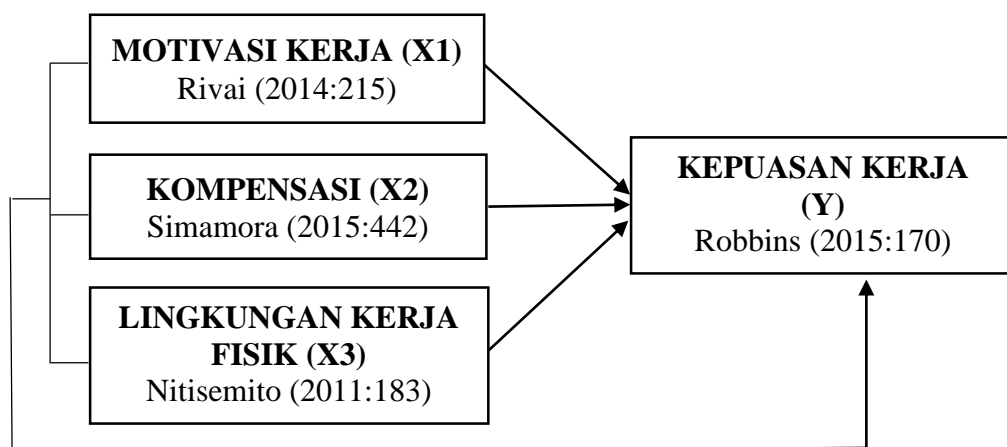
Menurut Gilmer (1966) dalam Sutrisno (2010:77) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas.

### 3. Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Menurut Kholil (2013:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Menurut Gilmer (1966) dalam Sutrisno (2010:77) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis 2021



#### **D. Hipotesis**

Menurut Sanusi (2014:44) Hipotesis berasal dari hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang diragukan. Hipotesis juga dapat berupa pernyataan yang menggambarkan hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
2. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.
4. Diduga motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis penelitian yang mendasari penelitian. Menurut Rusiadi (2014) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan Jl. Puskesmas Komp. Griya Raihan Blok I No.07 Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2021 hingga selesai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																								
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																				
3	Perbaikan/Acc Proposal									■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■	■	■	■												
5	Riset ke Perusahaan																	■	■	■	■								
6	Pengumpulan Data																					■	■	■	■				
7	Pengolahan Data																									■	■	■	■
8	Penulisan Skripsi																												
9	Bimbingan Skripsi																												
10	Sidang Meja Hijau																												

sumber: Diolah Penulis 2021

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:68) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Amal Mulia Farmaalkesindo Medan yang berjumlah 48 orang karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:68) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*.

Menurut Rusiadi (2014:44) *non-probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel, artinya setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *sampling sensus* atau sampel jenuh. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanl

### 1. Variabel penelitian

#### a. Variabel Terikat

Menurut Rusiadi (2014:50) variabel terikat adalah faktor – faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas,yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

#### b. Variabel bebas

Menurut Rusiadi (2014:50) variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, yaitu faktor – faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3).

### 2. Definisi Operasional

Rusiadi (2014:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian.

**Tabel 3.2. Tabel Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Motivasi kerja (X1)	Menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Rivai (2014:215)	1. Suatu perangsang dan daya penggerak	Likert

	<p>suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2014:215)</p>		<p>kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja</p>	
Kompensasi (X2)	<p>Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Simamora (2015:442)</p>	<p>1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan Simamora (2015:443)</p>	<p>1. Upah tarif bayaran yang sifatnya harian sedangkan Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap 2. Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi 3. pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok</p>	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang</p>	<p>1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara</p>	<p>1. Tekstur warna pada perusahaan akan</p>	Likert

	dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Nitisemito (2011:183)	4. Penerangan 5. Keamanan 6. Kebisingan 7. Tata ruang Nitisemito (2011:184)	mempengaruhi kesenangan karyawan 2. Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman bagi karyawan 3. Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran bagi setiap orang 4. dll	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Robbins (2015:170)	1. kondisi kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah 3. Rekan kerja Robbins (2015:181)	1. Karyawan yang peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi 2. Para karyawan menginginkan sistem upah yang adil untuk mereka. 3. mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengarah kepuasan kerja yang meningkat.	Likert

Sumber : Diolah Penulis 2021

### E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:138) Teknik pengumpulan data adalah bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data.

## **1. Sumber Data**

### **a. Data Priemer**

Menurut Sanusi (2014:104) data priemer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan sumber data premier yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data mengenai persepsi responden setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan observasi.

### **b. Data Skunder**

Sanusi (2014:104) data skunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Penelitian ini menggunakan sumber data skunder yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku dan jurnal yang berhubungan dengan materi penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Data yang dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara variabel-variabel penelitian kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami dan dimengerti. Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan *software Statistical Product for the Service Solution (SPSS) for windows*.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesiner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada pada kuesioner yang peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan dalam butir-butir pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$  dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut itu valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

#### **b. Uji Reabilitas (Kehandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Menurut Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70. Tinggi rendahnya reliabilitas



ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Manulang dan Pakpahan (2014:182) Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model regresi berganda (*Multiple Regression*) agar perkiraan menjadi tidak biasa, maka dilakukan beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi yaitu:

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov*.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Manullang dan pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas).

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan aturan sebagai berikut:

- 1)  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak dapat multikolinieritas.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai tolerance value dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance Value*  $< 0,1$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) *Tolerance Value*  $> 0,1$  artinya tidak terdapat multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Liner Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi
- X1 = Motivasi
- X2 = Kompensasi
- X3 = Lingkungan Kerja
- E = *Error*

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:147) uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan

dalam penelitian ini adalah 5%. Jika nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Jika nilai  $t_{hitung} <$  dari nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Rusiadi (2014:234) Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap dependen. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima dan model layak untuk digunakan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 untuk menguji dengan cara menguji nilai F apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Apabila nilai F positif maka hipotesis diterima, apabila nilai F negatif maka hipotesis ditolak.

#### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Rusiadi (2014:235) koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika  $R^2$  yang mendekati 0 (nol) berarti variabel – variabel independen hampir tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Sejarah Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat PT. Amal Mulia Farmaalkesindo

Sejarah singkat PT. Amal Mulia farmaalkesindo (AMF) adalah pedagang besar farmasi yang bergerak dibidang kesehatan dan alkes. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2013 di Medan, sebelum berbentuk PT dahulunya berbentuk CV yang bernama CV. Yudha Bakti Persada yang berdiri pada tahun 2009. PT. Amal Mulia Farmaalkesindo mensuply medical jenis *Ethical* maupun *OTC* (jenis obat yang bebas dijual tanpa resep dokter). Dengan pandangan bahwa bisnis di bidang medical supply akan terus berkembang dengan cara prestasi, tingkat kepuasan pelanggan, kualitas produk, kuatnya jaringan sosial merupakan hal yang harus diperhatikan khusus dalam bisnis medical supply.

Dalam segi *partnership*, PT. Amal Mulia Farmaalkesindo telah berkerjasama dengan banyak perusahaan, seperti PT. Balatif, PT. Rohto, PT. Tri Sapta Jaya, dan sekitar 10 perusahaan lainnya. Dalam segi proses bisnis, PT. Amal Mulia Farmaalkesindo telah menggunakan komputer untuk mencatat segala transaksi dan menyimpan data dalam database. Pada segi penjualan dan promosi, PT. Amal Mulia Farmaalkesindo baik didalam maupun diluar daerah mereka berinteraksi secara langsung dengan pelanggan maupun dengan calon pelanggan guna meningkatkan kepuasan dan membina hubungan yang solid.

## **2. Visi dan Misi PT. Amal Mulia Farmaalkesindo**

### **a. Visi**

Visi dari PT. Amal Mulia Farmaalkesindo adalah “Menjadi perusahaan farmasi yang berkomitmen untuk selalu terbaik di industri farmasi, alat kesehatan dan distribusi di pasar Nasional”.

### **b. Misi**

Misi dari PT. Amal Mulia Farmaalkesindo adalah:

- a) Menjalankan kegiatan usaha secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan
- b) Membangun jaringan distribusi yang kuat di Indonesia
- c) Mengelola perusahaan secara profesional dengan kualitas produk dan layanan yang prima.

## **B. Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas**

### **1. Struktur Organisasi**

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan diperlukan suatu kerjasama yang baik untuk setiap unit kerja serta koordinasi diantara para anggota dalam pencapaian tujuan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu, organisasi merupakan alat guna untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Karena didalam organisasi jelas terdapat pembagian tugasnya dan setiap pembagian akan bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan padanya. Berikut adalah struktur organisasi pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan**

## 2. Pembagian Tugas

Berikut ini dijabarkan tugas, fungsi uraian tugas PT. Amal Mulia Farmaalkesindo adalah sebagai berikut :

### 1. Komisaris

Komisaris PT. Amal Mulia Farmaalkesindo mempunyai uraian tugas:

- a) Melakukan pengawasan atas operasi perusahaan
- b) Melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan itikad baik, tanggung jawab dan kehati-hatian.

### 2. Direktur

Direktur memiliki uraian tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan fungsi-fungsi management dan memimpin perusahaan baik kedalam maupun keluar perusahaan.
- b) Melaksanakan fungsi managerial terhadap operasional perusahaan secara keseluruhan yang meliputi perencanaan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi.
- c) Menyusun fungsi-fungsi management secara baik.

### 3. Adminitrasi

Adminitrasi memiliki uraian tugas sebagai berikut:

- a) Pembukuan penjualan dan pembelian.
- b) Mencatat pembukuan dan membukukan kas masuk dan kas keluar.
- c) Membuat laporan-laporan keuangan
- d) Membuat laporan buku besar bulanan dan tahunan.
- e) Membuat laporan pajak.
- f) Membersihkan dokumen proyek.
- g) Membuat surat masuk dan surat keluar
- h) Mengumpulkan surat-surat masuk.
- i) Membuat laporan pajak

### 4. APJ (Apoteker Penanggung Jawab)

Apoteker memiliki uraian tugas sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab secara penuh melaksanakan pendistribusi obat yang diedarkan oleh PT. Amal Mulia Farmaalkesindo.
- b. Menentukan kebijakan-kebijakan mengenai pendistribusian obat-obat yang diedarkan oleh PT. Amal Mulia Farmaalkesindo.
- c. Mengestimasi ketersediaan barang di pasar.



d. Membuat dan bertanggung jawab terhadap laporan Balai POM APJ membawahi 2 bagian yang bertugas:

a. Gudang.

Bertanggung jawab terhadap keamanan barang di gudang, membuat laporan hasil bongkar muat setiap bulan, dan membantu administrasi melakukan stock opname setiap bulan.

b. Pengiriman

Bertugas mengantarkan logistic kepada outlet.

5. Supervisor

Supervisor memiliki uraian tugas sebagai berikut :

a. Bertanggung jawab terhadap sales dan bertugas membuat laporan sales.

membawahi 1 bagian yang bertugas:

a. Sales

Bertugas memberikan pelayanan kepada outlet. Membuat rekap surat pesanan masukan untuk diserahkan kepada supervisor.

## C. Deskriptif Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	29	60,4	60,4	60,4
Valid Perempuan	19	39,6	39,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase (60,4%), sedangkan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan presentase (39,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2 Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-20 Tahun	1	2,1	2,1	2,1
21-25 Tahun	21	43,8	43,8	45,8
Valid 26-30 Tahun	19	39,6	39,6	85,4
31-36 Tahun	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.2 responden diantara umur 21-20 tahun sebanyak 1 orang, kemudian responden diantara umur 21-25 tahun sebanyak 21 orang, kemudian responden diantara umur 26-30 tahun sebanyak 19 orang, kemudian responden diantara umur 31-36 tahun sebanyak 7 orang. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun mendominasi pada penelitian ini.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

**Tabel 4.3 Status Pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sudah Menikah	26	54,2	54,2	54,2
Valid Belum Menikah	22	45,8	45,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah sebanyak 26 orang, sedangkan yang belum menikah sebanyak 22 orang. Pada penelitian ini karyawan pada PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan sebagian besar berstatus sudah menikah dengan presentase 54%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3 Tahun	24	50,0	50,0	50,0
Valid 4-6 Tahun	18	37,5	37,5	87,5
7-9 Tahun	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.4 lama kerja karyawan di antara 1-3 tahun sebanyak 24 orang, kemudian lama kerja karyawan diantara 4-6 tahun sebanyak 18 orang, kemudian lama kerja rkaryawan diantara 7-9 tahun sebanyak 6 orang. Penelitian ini didominasi lama kerja karyawan di antara 1-3 tahun sebanyak 24 orang.

#### D. Deskriptif Variabel

Penelitian ini ada 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) serta satu (1) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dalam penyebaran angket masing-masing butir pertanyaan diisi oleh responden yang berjumlah 48 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden di tampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### 1. Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 4.5 (X1.1)**  
**Karyawan Bekerja di Perusahaan Ini Untuk Mendapatkan Karir Yang Memuaskan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sts	4	8,3	8,3	8,3
ts	11	22,9	22,9	31,3
ks	4	8,3	8,3	39,6
S	3	6,3	6,3	45,8
ss	26	54,2	54,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentasi (54,2%), setuju sebanyak 3 orang dengan presentase (6,3%), kurang setuju sebanyak 4 orang dengan presentase (8,3%), tidak setuju sebanyak 11 dengan presentase (22,9%), serta jawaban yang sangat tidak setuju sebanyak 4 dengan presentase (8,3%).

**Tabel 4.6 (X1.2)**  
**Dengan Bekerja di Perusahaan Ini Status Sosial Karyawan Akan Meningkat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sts	6	12,5	12,5	12,5
Ts	4	8,3	8,3	20,8
Ks	5	10,4	10,4	31,3
S	12	25,0	25,0	56,3
Ss	21	43,8	43,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentasi (43,8%), setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (25,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase (10,4%), tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase (8,3%), serta jawaban yang sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase (12,5%).

**Tabel 4.7 (X1.3)**  
**Karyawan Memiliki Dorongan Yang Kuat Untuk Terus Bekerja di Perusahaan Ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ts	11	22,9	22,9	22,9
Ks	5	10,4	10,4	33,3
S	4	8,3	8,3	41,7
Ss	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21(2021)*

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentasi (58,3%), setuju sebanyak 4 orang dengan presentase (8,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang dengan

presentase (10,4%), serta jawaban yang tidak setuju sebanyak 11 orang dengan presentase (22,9%).

**Tabel 4.8 (X1.4)**  
**Karyawan Yakin akan Memiliki Masa Depan Yang Baik Jika Terus Bekerja di Perusahaan Ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ts	8	16,7	16,7	16,7
Ks	8	16,7	16,7	33,3
Valid S	8	16,7	16,7	50,0
ss	24	50,0	50,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentasi (50,0%), setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%), kurang setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%), serta jawaban yang tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

**Tabel 4.9 (X1.5)**  
**Jika Karyawan Bekerja dengan Baik di Perusahaan Ini Karir Karyawan akan Terus Meningkatkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ts	8	16,7	16,7	16,7
Ks	5	10,4	10,4	27,1
Valid S	14	29,2	29,2	56,3
ss	21	43,8	43,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentasi (43,8%), setuju sebanyak 14 orang dengan presentase (29,2%), kurang setuju sebanyak 5 orang dengan

presentase (10,4%), serta jawaban yang tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

**Tabel 4.10 (X1.6)**  
**Karyawan Mendapatkan Gaji Yang seperti Karyawan Ingin Jika Terus Bekerja dengan Baik di Perusahaan Ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	14	29,2	29,2	29,2
ks	19	39,6	39,6	68,8
Valid s	12	25,0	25,0	93,8
ss	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21(2021)*

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentasi (6,3%), setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (25,0%), kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (39,6%), serta jawaban yang tidak setuju sebanyak 14 orang dengan presentase (29,2%).

**Tabel 4.11 (X1.7)**  
**Perusahaan Akan Memberikan Insentif Kepada Karyawan Jika Mampu Memberikan Kinerja Yang Baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ts	8	16,7	16,7	16,7
ks	15	31,3	31,3	47,9
Valid S	20	41,7	41,7	89,6
ss	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentasi (10,4%), setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (41,7%), kurang setuju sebanyak 15

orang dengan presentase (31,3%), serta jawaban yang tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

**Tabel 4.12 (X1.8)**  
**Perusahaan Memberikan Insentif Yang Cukup Besar sehingga Mendorong Karyawan Untuk Bekerja Lebih Giat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	12	25,0	25,0	25,0
ks	16	33,3	33,3	58,3
s	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan presentasi (41,7%), kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (33,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (25,0%).

## 2. Kompensasi (X2)

**Tabel 4.13 (X2.1)**  
**Apakah Gaji Yang Diterima Dari Perusahaan Dapat mencukupi Kehidupan Saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	3	6,3	6,3	6,3
ks	18	37,5	37,5	43,8
s	25	52,1	52,1	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 25 orang dengan presentase (52,1%), kurang setuju sebanyak 18



orang dengan presentase (37,5%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase (6,3%).

**Tabel 4.14 (X2.2)**  
**Apakah Tidak ada kenaikan Gaji Dalam Promosi Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	1	2,1	2,1	2,1
ks	7	14,6	14,6	16,7
Valid s	24	50,0	50,0	66,7
ss	16	33,3	33,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentasi (33,3%), setuju sebanyak 24 orang dengan presentase (50,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang dengan presentase (14,6%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase (2,1%).

**Tabel 4.15 (X2.3)**  
**Apakah Bonus Yang diberikan Sesuai Dengan Besarnya Prestasi karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	5	10,4	10,4	10,4
ks	22	45,8	45,8	56,3
Valid s	19	39,6	39,6	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (39,6%), kurang setuju sebanyak 22

orang dengan presentase (45,8%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase (10,4%).

**Tabel 4.16 (X2.4)**  
**Apakah Bonus Yang diberikan Perusahaan Sebanding Dengan Waktu Kerja Lembur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	10	20,8	20,8	20,8
ks	26	54,2	54,2	75,0
s	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan presentasi (25,0%), kurang setuju sebanyak 26 orang dengan presentase (54,2%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang dengan presentase (20,8%).

**Tabel 4.17 (X2.5)**  
**Apakah Tunjangan Yang Diberikan Ditempat Kerja Kurang Memuaskan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	8	16,7	16,7	16,7
ks	15	31,3	31,3	47,9
s	24	50,0	50,0	97,9
ss	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang dengan presentasi (2,1%), setuju sebanyak 24 orang dengan presentase (50,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

**Tabel 4.18 (X2.6)**  
**Gaji Secara Keseluruhan Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	3	6,3	6,3	6,3
ks	24	50,0	50,0	56,3
Valid s	16	33,3	33,3	89,6
ss	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentasi (10,4%), setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (33,3%), kurang setuju sebanyak 24 orang dengan presentase (50,0%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase (6,3%).

**Tabel 4.19 (X2.7)**  
**Apakah Tunjangan Jaminan Hari Tua Untuk Mengikat Pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	7	14,6	14,6	14,6
ks	22	45,8	45,8	60,4
Valid s	17	35,4	35,4	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 17 orang dengan presentase (35,4%), kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase (45,8%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase (14,6%).

**Tabel 4.20 (X2.8)**  
**Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Harapan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	8	16,7	16,7	16,7
ks	15	31,3	31,3	47,9
Valid s	24	50,0	50,0	97,9
ss	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang dengan presentasi (2,1%), setuju sebanyak 24 orang dengan presentase (50,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

### 3. Lingkungan Kerja Fisik (X3)

**Tabel 4.21 (X3.1)**  
**Dekorasi Ditempat Kerja Enak Dipandang Sehingga Tidak Bosan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sts	1	2,1	2,1	2,1
ts	7	14,6	14,6	16,7
Valid ks	9	18,8	18,8	35,4
s	15	31,3	31,3	66,7
ss	16	33,3	33,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentasi (33,3%), setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), kurang setuju sebanyak 9 orang dengan presentase (18,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase

(14,6%), serta jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase (2,1%).

**Tabel 4.22 (X3.2)**  
**Apakah Disekitar Lingkungan Perusahaan Sangat Bersih dan Nyaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	10	20,8	20,8	20,8
ks	26	54,2	54,2	75,0
s	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan presentasi (25,01%), kurang setuju sebanyak 26 orang dengan presentase (54,2%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang dengan presentase (20,8%).

**Tabel 4.23 (X3.3)**  
**Sirkulasi Udara Pada Perusahaan Ini Memungkinkan Untuk Bekerja Dengan Optimal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	10	20,8	20,8	20,8
ks	18	37,5	37,5	58,3
s	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan presentasi (41,7%), kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (37,5%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang dengan presentase (20,8%).

**Tabel 4.24 (X3.4)**  
**Pencahayaan Pada Ruang Kerja Diperusahaan Ini Terang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sts	1	2,1	2,1	2,1
ts	10	20,8	20,8	22,9
Valid ks	15	31,3	31,3	54,2
s	20	41,7	41,7	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (41,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), tidak setuju sebanyak 10 orang dengan presentase (20,8%), serta jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase (2,1%).

**Tabel 4.25 (X3.5)**  
**Pencahayaan Ruang Kerja Kantor Tidak Silau**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	7	14,6	14,6	14,6
ks	23	47,9	47,9	62,5
Valid s	16	33,3	33,3	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (33,3%), kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase (47,9%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase (14,6%).

**Tabel 4.26 (X3.6)**  
**Keamanan Disekitaran Perusahaan Sangat Terjamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	14	29,2	29,2	29,2
ks	15	31,3	31,3	60,4
Valid s	3	6,3	6,3	66,7
ss	16	33,3	33,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentasi (33,3%), setuju sebanyak 3 orang dengan presentase (6,3%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang dengan presentase (29,2%).

**Tabel 4.27 (X3.7)**  
**Tingkat Kebisingan Pada Perusahaan Ini Tidak Mengganggu Pekerjaan Saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	7	14,6	14,6	14,6
ks	13	27,1	27,1	41,7
Valid s	8	16,7	16,7	58,3
ss	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentasi (41,7%), setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (27,1%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase (14,6%).

**Tabel 4.28 (X3.8)**  
**Kondisi Kursi, Meja dan Sarana Lainnya Dalam Kondisi Baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	6	12,5	12,5	12,5
ks	16	33,3	33,3	45,8
Valid s	9	18,8	18,8	64,6
ss	17	35,4	35,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentasi (35,4%), setuju sebanyak 9 orang dengan presentase (18,8%), kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (33,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase (12,5%).

#### 4. Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.29 (Y.1)**  
**Kebersihan di Lingkungan Sangat Nyaman Bagi Karyawan Untuk Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	5	10,4	10,4	10,4
ks	22	45,8	45,8	56,3
Valid s	19	39,6	39,6	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (39,6%), kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase (45,8%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase (10,4%).



**Tabel 4.30 (Y.2)**  
**Saya Merasa Suasana dan Lingkungan Kerja Sudah Baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	11	22,9	22,9	22,9
ks	15	31,3	31,3	54,2
Valid s	18	37,5	37,5	91,7
ss	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan presentasi (8,3%), setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (37,5%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang dengan presentase (22,9%).

**Tabel 4.31 (Y.3)**  
**Saya Diperlakukan Dengan Baik dan Adil Atas Pekerjaan Saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	5	10,4	10,4	10,4
ks	11	22,9	22,9	33,3
Valid s	12	25,0	25,0	58,3
ss	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentasi (41,7%), setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (25,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang dengan presentase (22,9%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase (10,4%).

**Tabel 4.32 (Y.4)**  
**Gaji Yang Saya Terima Sudah Memenuhi Kebutuhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	7	14,6	14,6	14,6
ks	23	47,9	47,9	62,5
Valid s	16	33,3	33,3	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 16 orang dengan presentase (33,3%), kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase (47,9%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase (14,6%).

**Tabel 4.33 (Y.5)**  
**Gaji Yang Saya Terima Sudah Memenuhi Kebutuhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	8	16,7	16,7	16,7
ks	15	31,3	31,3	47,9
Valid s	23	47,9	47,9	95,8
ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 23 orang dengan presentase (47,9%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

**Tabel 4.34 (Y.6)**  
**Adanya Dukungan Moril Dari Sesama Rekan Kerja dan Motivasi Dari Atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ts	12	25,0	25,0	25,0
ks	13	27,1	27,1	52,1
Valid S	17	35,4	35,4	87,5
Ss	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentasi (12,5%), setuju sebanyak 17 orang dengan presentase (35,4%), kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase (27,1%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang dengan presentase (25,0%).

**Tabel 4.35 (Y.7)**  
**Karyawan Merasa Puas Dengan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ts	9	18,8	18,8	18,8
Ks	18	37,5	37,5	56,3
Valid S	19	39,6	39,6	95,8
Ss	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.35, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentasi (4,2%), setuju sebanyak 19 orang dengan presentase (39,6%), kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase (37,5%), serta jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang dengan presentase (18,8%).

**Tabel 4.36 (Y.8)**  
**Karyawan Merasa Puas Dengan Kerjasama Antar Rekan Kerja Dalam Mengerjakan Pekerjaannya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ts	8	16,7	16,7	16,7
Ks	15	31,3	31,3	47,9
Valid S	20	41,7	41,7	89,6
Ss	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.35, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentasi (10,4%), setuju sebanyak 20 orang dengan presentase (41,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase (31,3%), seraf jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase (16,7%).

## E. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan hasil ringkasan uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.37 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25,52	31,829	,633	,855
X1.2	25,48	32,723	,628	,854
X1.3	25,25	33,723	,641	,851
X1.4	25,27	34,755	,637	,851
X1.5	25,27	34,414	,708	,843
X1.6	26,19	37,730	,577	,858
X1.7	25,81	36,411	,707	,847
X1.8	26,10	38,478	,574	,860

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan Pada tabel 4.37 uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh nilai valid yang dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3. Maka hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan dapat digunakan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.38 Uji Validitas Kompensasi (X2)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19,94	10,400	,460	,803
X2.3	20,10	9,414	,654	,771
X2.4	20,44	10,805	,361	,818
X2.5	20,10	8,734	,759	,749
X2.6	20,00	9,702	,540	,791
X2.7	20,19	10,581	,343	,825
X2.8	20,10	8,734	,759	,749

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan pada tabel 4.38 pengujian variabel kompensasi terdapat 8 pernyataan, dengan 7 pernyataan yang valid yang dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3 yaitu pernyataan X2.1, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7 dan X2.8. Sedangkan pengujian variabel kompensasi juga terdapat 1 pernyataan yang tidak valid yang dimana  $r_{hitung} < r_{tabel}$  0,3 yaitu pernyataan X2.2. Dalam uji validitas lebih banyak pernyataan yang lulus uji dibandingkan yang tidak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) lulus uji validitas.

**Tabel 4.39 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X3)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.2	17,52	16,978	,559	,853
X3.3	17,35	15,510	,739	,826
X3.4	17,31	14,602	,741	,820
X3.6	17,13	12,707	,721	,825
X3.7	16,71	13,785	,659	,835
X3.8	16,79	14,637	,582	,849

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan pada tabel 4.38 pengujian variabel kompensasi terdapat 8 pernyataan, dengan 6 pernyataan yang valid yang dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3 yaitu pernyataan X3.2, X3.3, X3.4, X3.6, X3.7 dan X3.8. Sedangkan pengujian variabel kompensasi juga terdapat 2 pernyataan yang tidak valid yang dimana  $r_{hitung} < r_{tabel}$  0,3 yaitu pernyataan X3.1 dan X3.5. Dalam uji validitas lebih banyak pernyataan yang lulus uji dibandingkan yang tidak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) lulus uji validitas.

**Tabel 4.40 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	24,06	16,911	,656	,775
Y.2	24,13	17,941	,332	,818
Y.3	23,46	15,190	,631	,772
Y.4	24,17	17,631	,496	,794
Y.5	24,04	17,190	,522	,790
Y.6	24,08	16,759	,445	,803
Y.7	24,15	16,297	,665	,770
Y.8	23,98	16,702	,530	,789

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan Pada tabel 4.39 uji validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh nilai valid, yang dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3.

Maka hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan dapat digunakan pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Realibilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji realibilitas yang digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel dan begitupun sebaliknya jika tidak reliabel maka *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ .

**Tabel 4.41**  
**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Dari tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar  $0,869 > 0,60$  pada variabel Motivasi Kerja (X1). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel atau andal dan dapat layak dilakukan untuk uji asumsi klasik.

**Tabel 4.42**  
**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	7

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Dari tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar  $0,813 > 0,60$  pada variabel Kompensasi (X2). Hal ini

menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel atau andal dan dapat layak dilakukan untuk uji asumsi klasik.

**Tabel 4.43**  
**Realibility Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	6

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Dari tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar  $0,859 > 0,60$  pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel atau andal dan dapat layak dilakukan untuk uji asumsi klasik.

**Tabel 4.44**  
**Realibility Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Dari tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar  $0,811 > 0,60$  pada variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel atau andal dan dapat layak dilakukan untuk uji asumsi klasik.

## **F. Uji Asumsi Klasik**

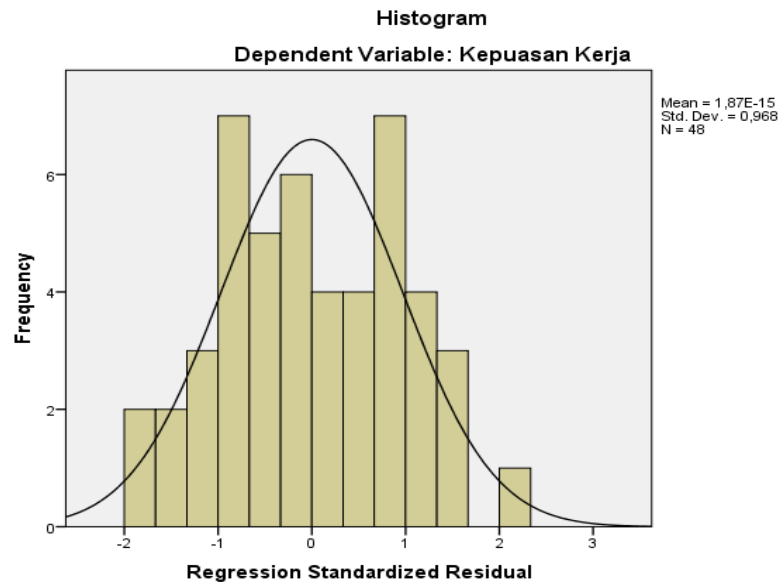
### **1. Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability*



*Plot.* Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

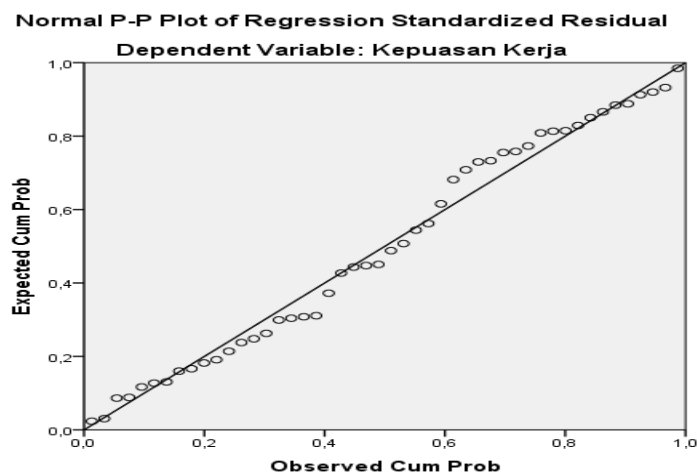
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, yang dimana histogram diatas memiliki garis melengkung seperti lonceng.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, menunjukkan pemenuhan persyaratan normalitas sebaran data, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya itu titik-titik data ada juga yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden yang telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik PP Plot

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.45**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
							(Constant)
1	Motivasi Kerja	,415	,038	10,869	,000	,800	1,251
	Kompensasi	,591	,079	7,434	,000	,641	1,559
	Lingkungan Kerja Fisik	,134	,067	2,000	,052	,562	1,780

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas pengolahan da uji multikolinearitas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,800 dimana nilai tersebut lebih besar dai 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar

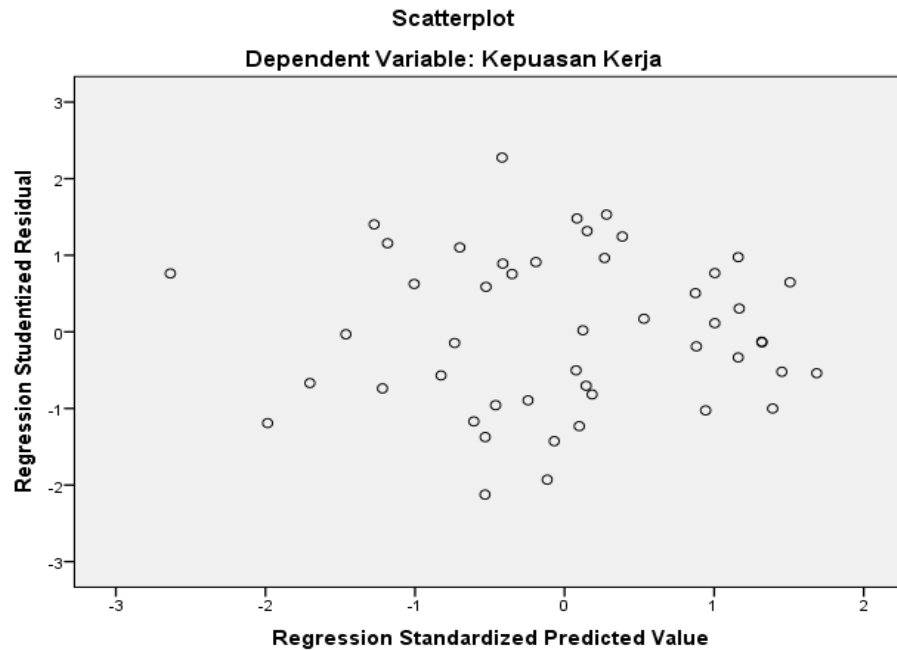
1,251 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terbebas dari masalah multikolinearitas.

- 2) Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,641 dimana nilai tersebut lebih besar dai 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,559 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,562 dimana nilai tersebut lebih besar dai 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,780 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Maka berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model reegresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak, tidak membentuk pola dan tidak bergumpal di suatu tempat. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitaran titik nol. Maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi atau terbebas dari heteroskedastisitas pada model regresi.

### **G. Uji Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Tabel 4.46**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1,337	1,622	
1 Motivasi Kerja	,415	,038	,600
Kompensasi	,591	,079	,459
Lingkungan Kerja Fisik	,134	,067	,132

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,337 + 0,415X_1 + 0,591X_2 + 0,134X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar -1,337.
- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat 0,415.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat 0,591.
- d) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat 0,134.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berikut hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,337	1,622	-,825	,414		
1 Motivasi Kerja	,415	,038	10,869	,000	,800	1,251
Kompensasi	,591	,079	7,434	,000	,641	1,559
Lingkungan Kerja Fisik	,134	,067	2,000	,052	,562	1,780

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.46 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 10,869 > t_{tabel} 2,015$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2) Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 7,434 > t_{tabel} 2,015$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $2,000 < t_{tabel} 2,015$  dengan signifikan  $0,52 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan secara simultan berpengaruh bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.48**  
**Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	897,801	3	299,267	121,911	,000 <sup>b</sup>
Residual	108,011	44	2,455		
Total	1005,813	47			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 bahwa hasil uji-F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,406 dengan tingkat signifikan 0,00. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 48$  responden dimana  $df(1) = n - k = 48 - 4 = 44$ . Dengan melihat nilai  $f$  tabel dari daftar tabel F atau dengan menggunakan aplikasi Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;4;44) dan didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,81. Karena  $F_{hitung} 121,911 > F_{tabel} 2,81$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### 3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji determinasi:

**Tabel 4.49**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 <sup>a</sup>	,893	,885	1,567

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21 (2021)



- a) Berdasarkan tabel 4.48 diatas, dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* sebesar 0,885 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,5% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya  $100\% - 88,5\% = 11,5\%$  dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas seperti pelatihan, etos kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.
- b) Berdasarkan tabel 4.48 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R yang dihasilkan sebesar 0,945. Nilai R menunjukkan bahwa hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## I. Pembahasan Lainnya

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis melalui hasil uji-t Hasil uji-t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 10,869 > t_{tabel} 2,015$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Penulis menyimpulkan kemungkinan disebabkan motivasi kerja karyawan di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo medan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja di perusahaan ini dan hubungan antara pegawai

terjalin dengan baik. Sehingga motivasi kerja sangatlah berpengaruh kepada para karyawan PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis melalui hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  7,434 >  $t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Penulis menyimpulkan bahwa perlu adanya kenaikan gaji dan memberikan bonus kepada karyawan, sehingga karyawan merasa sangat senang bekerja di PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan kepuasan kepada karyawan.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis melalui hasil uji-t menunjukkan bahwa  $2,000 < t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan  $0,52 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Penulis menyimpulkan bahwa hasil questioner tidak ditemukan adanya permasalahan di lingkungan kerja, sehingga para karyawan puas akan lingkungan pekerjaan yang ada di PT. Amal Mulia Farmaal Kesindo Medan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat dari analisis melalui hasil uji-F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  121,911  $> F_{tabel}$  2,81 dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Penulis menyimpulkan bahwa perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, meningkatkan gaji karyawan serta memperbaiki sarana atau lingkungan kerja agar karyawan bekerja secara maksimal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari peneliti adalah:

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai  $t_{hitung}$  10,869 >  $t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi nilai  $t_{hitung}$  7,434 >  $t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik nilai  $2,000 < t_{tabel}$  2,015 dengan signifikan  $0,52 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik nilai  $F_{hitung}$  121,911 >  $F_{tabel}$  2,81 dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT. Amal Mulia Farmaalkesindo Medan Hendaknya lebih meningkatkan gaji dan insentif karyawan secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua karyawan, failitas ditempat kerja diperbaiki terutama keamanan di sekitaran perusahaan karena karyawan sangat cemas terhadap barang pribadi bawakan karyawan dan juga ventilasi udara lebih diperhatikan agar karyawan bekerja sangat nyaman dalam bekerja.
2. Pimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi para karyawan dan menjadi motivator yang selalu memberikan semangat kerja bagi para karyawan.
3. Bagi peneliti kedepannya agar lebih mengembangkan variabel penelitian dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain agar menambah wawasan peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Hamalik. (2014). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indo Pustaka.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Marelan Medan. *JEpa*, 1(1), 41-52.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kholil. (2013). *Six Sigma Quality For Business Improvement*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, & P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Mustaka Media.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito. (2011). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini syam.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JurnalManajemenVol 3. No. 2, p. 1-5, 2*.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penrbit Erlangga.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, e. a. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 219-225.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN
- Siti Maria, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Available online: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>*, 63.
- Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grub.
- Suwanto, D. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.