

# **LAPORAN PENELITIAN**

## **Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi, Quality Assurance, Maintenance, Umum dan Gudang**



Disusun Oleh:

Ketua Peneliti

Noviherni S.E., M.M NIDN : 0315116302

Anggota Peneliti:

Dedih Budiman NIM : 2016121005

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

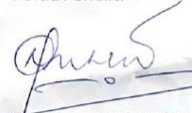
1.	Judul Penelitian	:	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi, Quality Assurance, Maintenance, Umum dan Gudang
2.	Bidang Ilmu Penelitian	:	Manajemen (SDM)
3.	Ketua Peneliti:		
	a. Nama Lengkap dan Gelar	:	Noviherni S.E., M.M
	b. Jenis Kelamin	:	Perempuan
	c. NIDN	:	0315116302
	d. Golongan/Pangkat	:	III C / Lektor
	e. Program Studi	:	Manajemen
	f. Email	:	<a href="mailto:novi.herni@stie-yai.ac.id">novi.herni@stie-yai.ac.id</a>
4.	Anggota Tim Peneliti	:	Dedih Budiman NIM : 2016121005
5.	Waktu Penelitian	:	Juli - Desember 2022
6.	Biaya Penelitian		
	a. Jumlah	:	Rp. 4.000.000,-
	b. Sumber	:	LLDIKTI 3 (Tunjangan Serdos)
7.	Publikasi	:	Perpustakaan STIE Y.A.I

Jakarta, Januari 2023

Mengetahui  
Ketua Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

  
(Ida Musdafiah, S.E., M.M)  
NIDN: 0323057001

Ketua Peneliti

  
(Noviherni S.E., M.M)  
NIDN: 0315116302

Menyetujui  
Ketua STIE Y.A.I

  
(Dr. Reschawati, S.E, M.M, Ak, CA)  
NIDN : 0309116603

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
1.3 Perumusan Masalah Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR.....</b>	<b>6</b>
2.1 Landasan Teori.....	6
2.2 Kerangka Pemikiran .....	9
2.3 Hipotesis .....	9
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>11</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	11
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	12
3.3 Rancangan Analisis .....	13
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>14</b>
4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	14
4.2 Uji Instrumen Data.....	15
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	16
4.4 Uji Hipotesis .....	16
4.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	16
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>24</b>
5.1 Kesimpulan .....	24
5.2 Implikasi .....	25
5.3 Saran .....	25
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>27</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>32</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	8
Tabel 4.1	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	10
Tabel 4.2	Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X2) .....	10
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	11
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	11
Tabel 4.5	Hasil Analisis Validitas Konvergen .....	13
Tabel 4.6	Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)...	13
Tabel 4.7	Hasil Analisis Cross Loading .....	13
Tabel 4.8	Hasil Analisis Cronbach's Alpha .....	14
Tabel 4.9	Hasil Analisis R Square .....	14
Tabel 4.10	Hasil Analisis Multikolinieritas (VIF).....	15
Tabel 4.11	Hasil Analisis Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient)	15

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	6
Gambar 4.1	Outer Model.....	12

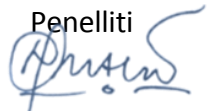
## KATA PENGANTAR

Puji dan sukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Yang telah melimpahkan rahmat, nikmat sehat dan kelancaran kepada peneliti serta karunia-Nya. sehingga peneliti diberikan kemampuan dalam menyelesaikan penelitian yang dimana untuk menjadi bahan kajian dengan judul Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi, Quality Assurance, Maintenance, Umum dan Gudang.

Terima kasih yang dalam kami tujukan kepada rekan-rekan yang telah banyak membantu kami, baik moril maupun materil. Juga kami mengucapkan banyak terimakasih kepada Ketua STIE Y.A.I dan Kepala LPPM Y.A.I Yang telah memberikan kesempatan ini kepada kami untuk melakukan penelitian dan juga rekan-rekan dosen serta karyawan STIE Y.A.! Yang telah memberikan dorongan. Kami berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan mahasiswa dan dosen serta masyarakat pada umumnya.

Jakarta, J a n u a r i 2023

Peneliti



---

Noyiherni S.E., M.M

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi, Quality Assurance, Maintenance, Umum dan Gudang. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan bagian produksi, quality assurance, umum, maintenance dan gudang, dengan menggunakan metode random sampling, dimana teknik penentuan sampel ini dengan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap sampel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.3.3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja yang berpotensi, memberikan dorongan positif berpengaruh dengan karyawan dengan meningkatkan Kepuasan Kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia berperan dalam kegiatan pembangunan nasional, dengan dukungan sumber daya manusia kompeten, berkualitas, mau bekerja sama dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan terealisasi baik.

Berdasarkan Robbins dengan Judge (2017:49) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif berpengaruh dengan pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja yang memiliki karakteristik yang luas. Dampak dari terjadinya ketidakpuasan kerja yakni pengunduran diri, karyawan yang menyuarakan ketidakpuasan, kesetiaan yang negatif (ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif), serta pengabaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan Hasibuan dalam Sutrisno (2016), motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar bekerja sama, efektif dengan segala daya upayanya mendapatkan kepuasan.

Faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengembangan karir. Berdasarkan Sri Widodo (2015:53) Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dengan pemenuhan karir seseorang.

Berdasarkan Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan berdasarkan Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitasnya bekerja. Mengamati lingkungan kerja yang baik atau mewujudkan situasi kerja membagikan motivasi untuk beraktivitas, membawa pengaruh meningkatkan kepuasaan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada JST Grup Jakarta, di pabrik dan kantor, perusahaan bagian manufaktur atau pabrik dan PT JST, perusahaan bagian distribusi atau kantor, dengan responden karyawan bagian produksi, quality assurance, umum, maintenance, umum dan gudang. JST Grup, didirikan tahun 1977, merupakan perusahaan manufaktur dan distribusi kimia di Indonesia. Perusahaan berkeyakinan melayani



industri kimia secara menyeluruh dengan menyediakan produk berkualitas dengan pelayanan yang komprehensif. Jejaring marketing kuat dengan kekuatan rantai cagaran luas, memungkinkan JST Grup melayani pelanggan di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan JST Grup, ternyata masih mengalami kendala dari berbagai aspek yang dialami oleh karyawannya, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya dengan kurangnya keobjektifan informasi dalam pengembangan karir sehingga akan menyebabkan tingkat kepuasan karyawan yang rendah bahkan menurun.

Berikut hasil penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya: (1) Syaiful Bahri dengan Yuni Chairatun Nisa (2017) yang berhasil membuktikan Pengembangan Karir berpengaruh dengan signifikan berpengaruh dengan Kepuasan Kerja; (2) Yusiak Ciciniwayatul, Hadi Sunaryo dengan M. Khoirul ABS (2019), yang berhasil membuktikan Lingkungan Kerja berpengaruh dengan signifikan berpengaruh dengan Motivasi Kerja pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk Cabang Kediri; (3) Andre Sompie, Rita N.Taroreh dengan Genita G. Lumintang (2019) yang berhasil membuktikan Pengembangan Karir dengan motivasi berpengaruh dengan signifikan berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado; (4) Muchlis, Amri dengan M Shabri Abdul Majid (2017) yang berhasil membuktikan Pengembangan karir, penempatan, motivasi dengan Lingkungan Kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi, Quality Assurance, Maintenance, Umum dan Gudang”**

## **1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.
2. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh

dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

3. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagi pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dijadikan sumber informasi, menjawab permasalahan terjadi didalam organisasi perusahaan. Penelitian menjadi referensi bidang manajemen, menjadi pelengkap peneliti terdahulu, serta menjadi acuan menciptakan kepuasan kerja yang baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Institusi

Penulis mengharapkan penelitian ini memberikan hasil yang baik guna memperoleh gelar sarjana S-1 dengan menjadi suatu referensi bagi mahasiswa atau mahasiswi mempunyai minat meneliti mengenai faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti sendiri

Semoga menambah pengetahuan, pengalaman dan pemahaman dari informasi yang terjadi, sehingga wawasan luas untuk peneliti sendiri memecahkan masalah. Menerapkan teori-teori diperoleh saat kuliah membandingkan dengan pelaksanaan yang sebenarnya pada perusahaan serta mengenai Motivasi Kerja, dengan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja, bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

- c. Bagi Perusahaan

Semoga penelitian menjadi bahan masukan atau pembelajaran baik pada JST Grup Jakarta menyikapi masalah karyawan yang menyangkut motivasi kerja, pengembangan karir dengan lingkungan kerja agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

### **1.3. Perumusan Masalah Penelitian**

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Group Jakarta.
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Berdasarkan pendapat Keith Davis dengan Yuki, Mangkunegara (2015:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berpengaruh dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berpengaruh dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan struktur organisasi instansi, dengan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berpengaruh dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dengan pendidikan.

Dimensi dengan Indikator Kepuasan Kerja ini adalah:

Dimensi Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) terjadi dari dua indikator yakni:

- 1) Kesesuaian pekerjaan
- 2) Tanggung jawab

Dimensi Gaji/Upah terjadi dari dua indikator yakni:

- 1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- 2) Kepuasan atas pemberian insentif

Dimensi Supervisi terjadi dari dua indikator yakni:

- 1) Kepuasan atas bantuan teknis dengan dukungan moril dari atasan.
- 2) Kepuasan pengawasan oleh atasan

Dimensi Rekan kerja terjadi dari dua indikator yakni:

- 1) Kepuasan kerjasama tim.
- 2) Kepuasan lingkungan sosial.

##### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2012:93) bahwa: Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu dorongan diri untuk beraktifitas diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri tersebut untuk memuaskan motif.

Berdasarkan McClelland (2016) ada tiga indikator motivasi kerja, yaitu :

Keinginan memiliki prestasi

- 1) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan
- 2) Bergairah untuk berprestasi tinggi
- 3) Ajeak bertugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.

Keinginan Berafiliasi

- 1) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain
- 2) Keinginan mengambil resiko
- 3) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.

Keinginan Berkuasa

- 1) Dialog dengan sesama karyawan
- 2) Kerjasama antar karyawan.

### **3. Pengembangan Karir**

Berdasarkan Bahri (2016) pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh karyawan dengan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan.

Indikator Pengembangan Karir

Berdasarkan Siagian (2015:207) ada lima indikator pengembangan karir yakni:

- 1) Perlakuan adil dalam berkarir
- 2) Kepedulian atasan langsung.
- 3) Informasi peluang untuk kenaikan.
- 4) Minat dipromosikan
- 5) Tingkat kepuasan

### **4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu secara fisik maupun non fisik yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dengan menyelesaikan tugasnya Sofyan (2011).

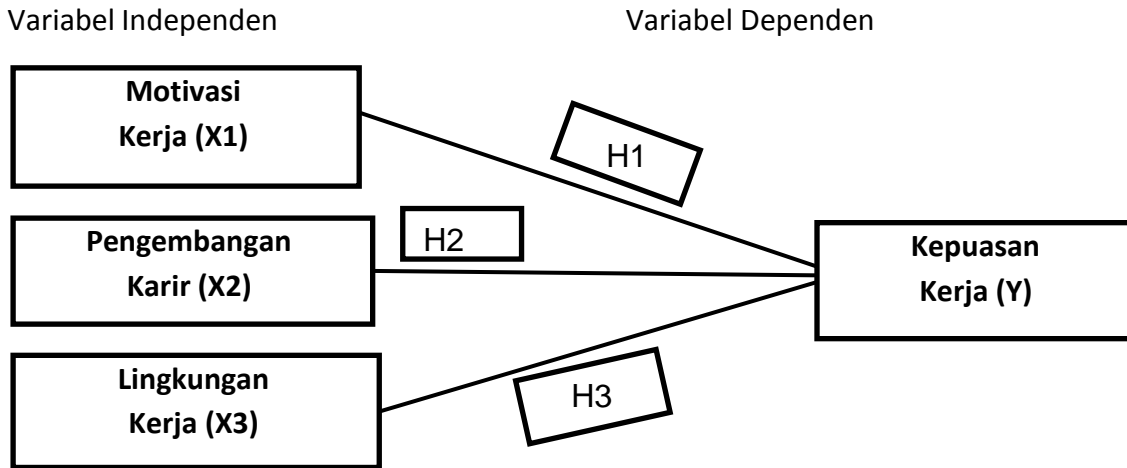
Dimensi dengan Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Septiani (2015) diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dengan untuk

mencapai hal tersebut diperlukan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja, setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dengan tenang, serta keamanan didalam bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan adalah hubungan harmonis dengan kekeluargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Fasilitas kerja, tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dengan efisien.

## 2.2 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data diolah oleh penulis

Hubungan antara Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja.

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah bidasan tentatif dari masalah yang dihadapi pengujian kebenarannya melalui data yang lengkap dan menunjang. Oleh karena itu sesuai kerangka pemikiran, didefinisikan hipotesis penelitian ini yaitu :

- a) Hipotesis Pertama (H1)

Ha: Ada pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan

bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

b) Hipotesis Kedua (H2)

Ha: Ada pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

Ho: Tidak ada pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

c) Hipotesis Ketiga (H3)

Ha: Ada pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

Ho: Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi, quality assurance, maintenance, umum dan gudang JST Grup Jakarta.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif diperoleh melalui kuesioner dengan wawancara. Penelitian yang datanya diperoleh dari kuesioner merupakan data primer yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian dengan kuesioner yang diberikan kepada responden dari objek penelitian dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Populasi objek/subyek yang mempunyai kualitas dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan di tarik kesimpulan. Berdasarkan Sugiono (2015:135) diambil dari sejumlah karyawan bagian produksi, quality assurance, umum, maintenance dengan gudang JST Grup sebanyak 100 orang.

Sampel yang digunakan 80 responden menggunakan jenis metode random sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu dalam mengambil sampelnya penulis "mencampur" segala macam subjek yang ada pada populasi sehingga subjek yang ada pada populasi di anggap sama dengan cara yang digunakan adalah dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi, quality assurance, umum, maintenance dan gudang pada JST Grup. Berdasarkan pengertian diatas, sampel yang digunakan sebanyak 80 orang karyawan JST Grup pada bagian produksi, quality assurance, umum, maintenance dan gudang .

#### 3.2. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terjadi atas 4 variabel pokok yaitu :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variable	Dimensi	Indikator	Butir
Motivasi kerja (X1)	Kebutuhan untuk berkuasa	Komunikasi kepada sesama karyawan	X1-1
		Kerjasama antar karyawan	X1-2
Pengembangan karir (X2)	Perlakuan adil dalam berkarir	Promosi yang objektif dengan rasional	X2-1



	<b>Kepedulian para atasan langsung</b>	Memberikan umpan balik kepada para karyawan	X2-2
	<b>Informasi tentang berbagai peluang promosi</b>	Memiliki akses informasi	X2-3
	<b>Adenganya minat untuk dipromosikan</b>	Fleksibel dengan proaktif	X2-4
	<b>Tingkat kepuasan</b>	Ukuran keberhasilan	X2-5
<b>Lingkungan kerja (X3)</b>	<b>Lingkungan kerja fisik</b>	Bangunan tempat kerja	X3-1
		Peralatan kerja yang memadai	X3-2
	<b>Lingkungan kerja non fisik</b>	Hubungan rekan kerja yang setingkat	X3-3
		Hubungan atasan dengan karyawan	X3-4
<b>Kepuasan kerja (Y)</b>	<b>Supervisi</b>	Bantuan teknis dengan dukungan moril yang diberikan atasan	Y-1
		Pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Y-2
	<b>Rekan kerja</b>	Kerjasama dalam tim	Y-3
		Lingkungan sosial	Y-4

### 3.3. Rancangan Analisis

Analisis data yang dilakukan: Uji instrumen data, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t Statistik dengan uji p *Values* dengan  $R^2$ . Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan software SmartPLS (Partial Least Squares) versi 3.3.3 untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1) Deskriptif**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi kepada sesama pegawai	80	3	5	4.43	0.591
Kerjasama antar pegawai	80	3	5	4.26	0.689
Keseluruhan rerata Variabel Motivasi Kerja			4,35		

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Sesuai tabel 4.1 deskripsi variabel motivasi kerja (X1), dilihat dari angka keseluruhan rerata variabel motivasi kerja klasifikasi sangat tinggi dengan angka 4,35 dinyatakan bahwa Motivasi Kerja sangat dirasakan karyawan JST Grup telah terpenuhi dengan baik.

**Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X2) Deskriptif**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi yang objektif dengan rasional	80	3	5	4.48	0.595
Memberikan umpan balik kepada para pegawai	80	2	5	4.20	0.786
Memiliki akses Informasi	80	3	5	4.44	0.592
Fleksibel dengan proaktif	80	1	5	4.27	0.746
Ukuran keberhasilan	80	2	5	4.29	0.697
Keseluruhan rerata Variabel Pengembangan Karir			4,34		

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Sesuai tabel 4.2 deskripsi variabel pengembangan karir (X2), dapat diketahui bahwa indikator sangat tinggi. Tebaran kelasnya indikator ini termasuk kategori tinggi. Angka total rerata variabel pengembangan karir berada pada klasifikasi sangat tinggi dengan skor 4,34 dinyatakan pengembangan karir di rasakan karyawan JST Grup telah terpenuhi dengan baik

**Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3) Deskriptif**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bangunan tempat kerja	80	3	5	4.69	0.493
Peralatan kerja yang memadai	80	3	5	4.69	0.542
Hubungan rekan kerja yang setingkat	80	3	5	4.55	0.549
Hubungan atasan dengan bawahan	80	3	5	4.65	0.506
Keseluruhan rerata Variabel Lingkungan Kerja				4,65	

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Sesuai tabel 4.3 deskripsi variabel lingkungan kerja (X3), dapat tebaran kelasnya, indikator ini masuk standar sangat tinggi. Nilai total keseluruhan rerata variabel lingkungan kerja, sangat tinggi dengan angka 4,65, dinyatakan bahwa Lingkungan kerja karyawan JST Grup terpenuhi sangat baik.

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y) Deskriptif**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bantuan teknis dengan dukungan moril yang diberikan oleh atasan	80	2	5	4.41	0.650
Pengawasan yang dilakukan oleh atasan	80	2	5	4.20	0.753
Kerjasama dalam tim	80	3	5	4.58	0.546
Lingkungan sosial	80	3	5	4.60	0.565
Keseluruhan rerata Variabel Kepuasan Kerja				4,45	

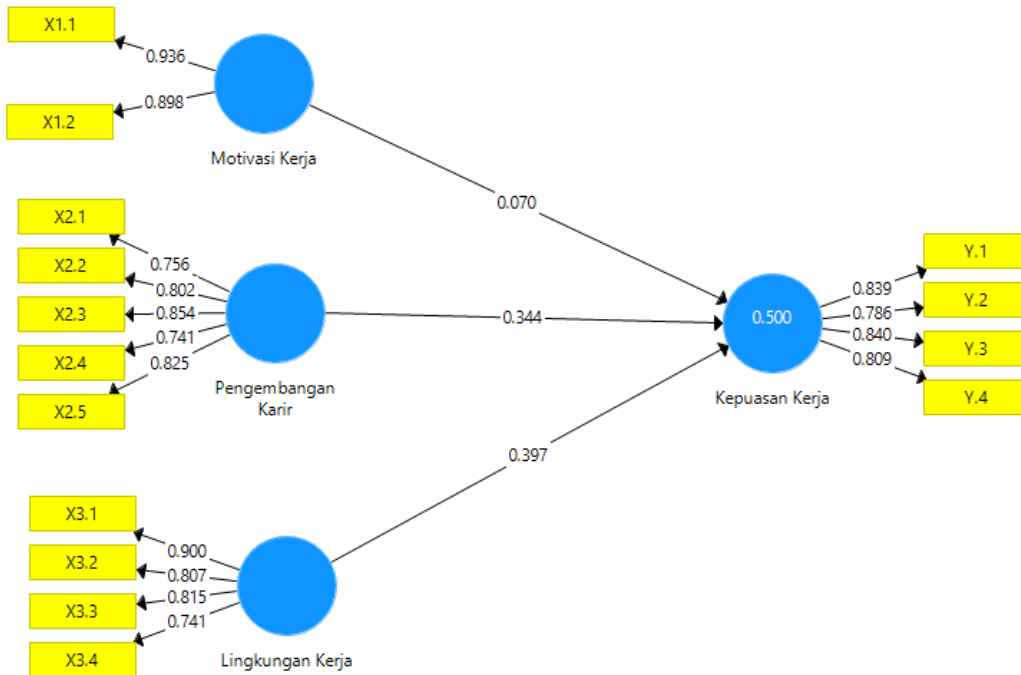
Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Sesuai tabel 4.4 deskripsi variabel kepuasan kerja, diketahui indikator “lingkungan sosial” memperoleh angka sangat tinggi sebesar 4,60 dengan item pernyataan “lingkungan sosial yang baik akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja”.

## 6.2. Uji Instrumen Data

### Skema Model Partial Least Square (PLS)

Berikut ini adalah skema program PLS yang diajukan.



**Gambar 4.1 Outer Model**

### 4.2.1. Analisis Uji Validitas

Uji validitas mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang dicantumkan pada kuesioner merepresentasikan variabel diteliti. Dalam Smart PLS uji validitas menggunakan 2 cara, sebagai berikut : Nilai Validitas konvergen merupakan angka *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dimanfaatkan mengetahui validitas setiap indikator variabel. Parameter reflektif individual tinggi jika  $> 0.7$  dengan konstruk yang dihitung, artinya indikator tersebut valid menghitung konstruk yang dibuat.

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Validitas Konvergen**

Item Pertanyaan	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
X1.1		0.936		
X1.2		0.898		
X2.1			0.756	

X2.2	0.802	
X2.3	0.854	
X2.4	0.741	
X2.5	0.825	
X3.1		0.900
X3.2		0.807
X3.3		0.815
X3.4		0.741
Y.1	0.839	
Y.2	0.786	
Y.3	0.840	
Y.4	0.809	

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS.

Hasil kalkulasi pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, setiap pertanyaannya memiliki nilai *loading factor* > 0.7, maka dapat dinyatakan pertanyaan-pertanyaan dari setiap variabel telah memenuhi syarat untuk diteliti.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Average Variance Extracted**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.670
Motivasi Kerja (X1)	0.842
Pengembangan Karir (X2)	0.635
Lingkungan Kerja (X3)	0.669

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS.

Hasil perhitungan *Average Variance Extracted (AVE)* menyatakan angka *AVE* setiap variabel > 0.5, maka dapat dikatakan setiap variabel tersebut valid memenuhi syarat dengan telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Cross Loading**

Item Pertanyaan	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
X1.1	0.509	<b>0.936</b>	0.494	0.595
X1.2	0.406	<b>0.898</b>	0.572	0.484
X2.1	0.467	0.467	<b>0.756</b>	0.552
X2.2	0.43	0.486	<b>0.802</b>	0.453
X2.3	0.559	0.473	<b>0.854</b>	0.577
X2.4	0.398	0.325	<b>0.741</b>	0.305
X2.5	0.559	0.519	<b>0.825</b>	0.391

<b>X3.1</b>	0.608	0.478	0.519	<b>0.900</b>
<b>X3.2</b>	0.505	0.403	0.544	<b>0.807</b>
<b>X3.3</b>	0.475	0.580	0.426	<b>0.815</b>
<b>X3.4</b>	0.483	0.495	0.391	<b>0.741</b>
<b>Y.1</b>	<b>0.839</b>	0.421	0.567	0.508
<b>Y.2</b>	<b>0.786</b>	0.378	0.513	0.407
<b>Y.3</b>	<b>0.840</b>	0.408	0.431	0.539
<b>Y.4</b>	<b>0.809</b>	0.437	0.497	0.615

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS.

Hasil perhitungan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai loading setiap item pertanyaan dari setiap variabel-variabel yang ada, berpengaruh dengan konstruksya mendominasi angka *cross loading* nya.

#### 4.2.2. Analisis Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha, dipakai menghitung angka reliabilitas, berdasarkan Ghozali dengan Latan (2015), kriteria angka Cronbach's alpha > 0.7 maka dinyatakan reliabel

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Cronbach's Alpha**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Kepuasan Kerja (Y)	0.836
Motivasi Kerja (X1)	0.814
Pengembangan Karir (X2)	0.856
Lingkungan Kerja (X3)	0.833

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Sesuai tabel 4.8 angka Cronbach's Alpha, variabel kepuasan kerja > 0.7 yakni 0.836, motivasi kerja > 0.7 yakni 0.814, pengembangan karir > 0.7 yakni 0.856 dengan lingkungan kerja > 0.7 yakni 0.833. Angka ini menyatakan setiap variabel penelitian sesuai standar angka Cronbach's Alpha, keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

#### 4.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel R Square atau koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar atau pengaruh variabel motivasi kerja, pengembangan karir dengan lingkungan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja.

**Tabel 4.9 Hasil Analisis R Square**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Kepuasan Kerja (Y)	0.500	0.481

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.9 angka dominasi variabel motivasi kerja, pengembangan karir dengan lingkungan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja, sebesar 0.500 atau 50%, maka dominasi semua variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen termasuk moderat atau sedang.

#### 4.4. Asumsi

##### 4.4.1. Uji Multikolinieritas

Pada SmartPLS, uji asumsi memakai analisis uji Multikolinieritas, untuk memperhatikan tiap variabel independen berkorelasi antar variabel independen atau bukan. Standar ditetapkan pada uji multikolinieritas memiliki nilai VIF < 5.

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Multikolinieritas (VIF)**

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)
Kepuasan Kerja (Y)	
Motivasi Kerja (X1)	1.764
Pengembangan Karir (X2)	1.714
Lingkungan Kerja (X3)	1.771

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Sesuai tabel 4.10, hasil dari *Collinearity statistics (Variance Inflation Factor/VIF)*, mengamati uji multikolinieritas dengan angka inner dari variabel motivasi kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja 1.764. Angka dari variabel pengembangan karir berpengaruh dengan kepuasan kerja 1.714. Kemudian angka dari variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja 1.771. Dari setiap variabel, nilai VIF < 5 dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

#### 4.5. Analisis Uji Hipotesis

Untuk melakukan analisis uji hipotesis dengan melihat nilai t Statistics dengan p Values. Hipotesis dapat diakui jika p Values < 0.05. Penelitian juga mempunyai dominasi langsung atau tidak langsung pada setiap variabel (variabel independen dengan variabel dependen), diamati tabel *path coefficient* pada *bootstrapping* SmartPLS, antara lain:

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficients)**

Model	Original Sample (O)	T Statistics ( O /STDEV)	p Values
Motivasi Kerja (X1) →	0.070	0.500	0.617

Kepuasan Kerja (Y)			
Pengembangan Karir (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0.344	2.832	0.005
Lingkungan Kerja(X3) → Kepuasan Kerja (Y)	0.397	3.438	0.001

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan SmartPLS

Pengaruh terbesar ditunjukkan pada tabel 4.11, nilai dominasi variabel Lingkungan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja sebesar 3.438. Urutan dominasi berikutnya adalah dominasi variabel pengembangan karir berpengaruh dengan kepuasan kerja sebesar 2.832. Kemudian urutan dominasi terkecil adalah pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja sebesar 0.500. Berdasarkan penjelasan diatas maka secara model variabel ini bernilai *Path Coefficient* positif.

Berdasarkan Ghozali (2012), untuk membuktikan substansial atau tidak, tabel 4.11 dipandang dengan p Values, hasil didapatkan sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Independen berpengaruh dengan Kepuasan Kerja

1. Menurut parsial nilai variabel Motivasi Kerja (X1) atas kepuasan kerja per t Statistics 0.500 dengan p Values 0.617, maka diartikan nilai t Statistics  $0.500 < t$  tabel 1.991 dengan p Values  $0.617 > 0.05$  menurut statistik  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya variabel motivasi kerja tidak substansial mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Angka pada variabel Pengembangan karir (X2) atas kepuasan kerja per t Statistics 2.832 dengan p Values 0.005, maka diartikan nilai t Statistics  $2.832 > t$  tabel 1.991 dengan p Values  $0.005 < 0.05$  menurut statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel pengembangan karir substansial mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Angka pada variabel Lingkungan kerja (X3) atas kepuasan kerja per t Statistics 3.438 dengan p Values 0.001, maka diartikan nilai t Statistics  $3.438 > t$  tabel 1.991 dengan p Values  $0.001 < 0.05$  menurut statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja substansial mempengaruhi kepuasan kerja.



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 6.481 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka,  $H_a$  diterima.
2. Variabel Gaji (X2) mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 9.995 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka,  $H_a$  diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai thitung 4.878 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka,  $H_a$  diterima.
4. Variabel Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai F hitung 23,797 > F tabel 2,74. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panca Jaya Setia. Dengan koefisien determinasi sebesar 87,00% dari Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 13,00% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap model penelitian yang dikembangkan maka terdapat beberapa implikasi dari hasil penelitian ini:

- a) Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan harus lebih menciptakan Motivasi Kerja agar dapat terciptanya hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dikemudian harinya.
- b) Terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap

Kepuasan Kerja. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan harus menjaga dan menciptakan Pengembangan Karir yang baik didalam Perusahaan sehingga dapat memberikan dorongan positif terhadap karyawan dan meningkatkan Kepuasan Kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan harus menjaga dan menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif didalam Perusahaan sehingga dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dan dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **5.3. Saran**

Bagi Perusahaan tetap menjaga dan menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif, aman dan nyaman berada di sekitar karyawan, baik itu dalam hal lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik karena dalam penelitian Lingkungan Kerja telah memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu Perusahaan juga lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian Motivasi Kerja untuk setiap karyawan. Agar karyawan mempunyai semangat serta dorongan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan giat dan baik serta adanya perasaan dihargai oleh perusahaan, apabila karyawan mempunyai Motivasi Kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada tingkat Kepuasan Kerja karyawan tersebut. Serta Perusahaan juga harus meninjau, menilai dan memperhatikan Pengembangan Karir setiap karyawan, karena dalam penelitian ini Pengembangan Karir telah memberikan pengaruh yang besar terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain, karena di dalam penelitian ini terdapat variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta pemberian pelatihan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinah, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo). *VOLATILITAS*, 1(5).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medengan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dengan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Chabibi, M. N. C., Rahmawati, I., & Sa'adah, L. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Yayasan Pendidikan dengan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang). *Journal of Performance Human Resources*, 1(2), 101- 107.
- CHOTIMAH, N. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT GDC MULTISARANA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Dimiyati dengan Mudjiono. (2012). Belajar Dengan Pembelajaran. Jakarta : Rineka Cipta
- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fajriah, R. N., & Damayanti, F. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN PEMELIHARAAN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PERUM JASA TIRTA II SEKSI PATROL. *Jurnal Investasi*, 4(1), 25- 35.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113-121.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dengan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Gumilang, G. S. (2016). Metode penelitian kualitatif dalam bidang bimbingan dengan konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Khairiyah, U., & Suprihartini, L. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Kantor Kesyahbandaran & Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Pinang). *Student Online Journal (SOJ) UMRAH- Ekonomi*, 1(1), 726-740.
- Laurent, F. (2016). Pengaruh e-service quality terhadap loyalitas pelanggan Go-jek

- melalui kepuasan pelanggan. *Agora*, 4(2), 95- 100.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dengan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Tvri SulawesiUtara. *Jurnal EMBA: jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dengan Akuntansi*, 3(3).
- Mulyadi, F., & Setiawan, H. H. (2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dengan Bisnis Unpas).
- Nurindasari, L. (2017). *PENGARUH INSENTIF DENGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAGO ENDAH BANDUNG* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dengan Bisnis Unpas Bandung).
- Nur Windarti, A. (2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, WORK LIFE BALANCE, DENGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dengan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dengan Akuntansi*, 6(3).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Plangiten, P. (2013). Gaya kepemimpinan dengan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dengan Akuntansi*, 1(4).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Putra, D. Y. S. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA. (Studi kasus pada karyawan alfamart Store focus Kantor Cabang Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA).
- Putri, A. M. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DENGAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO)–UP3 MADIUN ULP DOLOPO* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dengan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dengan Akuntansi*, 3(3).
- Sari, S. (2019). *PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS*

- PALEMBANG. *KOLEGIAL*, 7(1), 91-102.
- Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dengan Akuntansi*, 7(1).
- Siagian. Sondengang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondengang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondengang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunyoto, Denganang. 2015. Manajemen dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI: PERAWAT RS TELOGOREJO SEMARANG). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 275-287.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulliana, E. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

[www.justus.co.id](http://www.justus.co.id)

## LAMPIRAN

### Biaya dan Jadwal

#### a) Anggaran Penelitian

Ringkasan anggaran biaya penelitian sebagai berikut :

No	Jenis Biaya Penelitian	Biaya Diusulkan (Rp)
1	Honor	750.000
2	Pembelian Bahan Habis Pakai	1.500.000
3	Perjalanan	900.000
4	Lain – lain	850.000
<b>Jumlah</b>		<b>4.000.000</b>

#### b) Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan			
	Juli		Agustus	
Penerimaan Proposal Penelitian	■			
Seleksi Proposal	■			
Pelaksanaan Penelitian		■		
Monitoring Penelitian			■	
Monitoring Evaluasi			■	
Desiminasi Hasil Penelitian				■
Pengumpulan Laporan Akhir				■



# SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

• Program Pascasarjana Magister Akuntansi (S-2)

• Program Studi Akuntansi (S-1) • Program Studi Manajemen (S-1)

Salemba Raya No. 7-9A Jakarta Pusat, Telp. (021) 3149205, (021) 3914075

Homepage : <http://www.yai.ac.id>; Email : [stie@yai.ac.id](mailto:stie@yai.ac.id)

## **SURAT TUGAS**

No.228a/K/STIE Y.A.I/VII/2022

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian oleh dosen STIE Y.A.I maka bersama ini ketua STIE Y.A.I memberikan tugas kepada :

1. Nama : Noviherni S.E., M.M  
NIDN : 0315116302  
Jabatan : Dosen Tetap Program Studi Manajemen S1 STIE Y.A.I
2. Nama : Dedih Budiman  
NIM : 2016121005  
Jabatan : Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIE Y.A.I

Untuk membuat penelitian dengan judul :

**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi, Quality Assurance, Maintenance, Umum dan Gudang**

Waktu : Juli 2022 – Desember 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Juli 2022

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I,

  
**Dr. Reschiwati, SE, MIM, Ak, CA**  
Ketua

Tembusan kepada :

- Yth. Bapak Ketua Y.A.I
- Yth. Karo. Personalia dan PSDM Y.A.I