



**ANALISA IMBALAN, KONDISI KERJA DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN**

SKRIPSI

*Digajikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi*

Oleh :

RIZKA NURFADILLA

NPM 1625311090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIZKA NIURFADILLA
NPM : 1625311090
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISA IMBALAN, KONDISI KERJA DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RIZKA NURFADILLA
NPM : 1625311090
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISA IMBALAN, KONDISI KERJA DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

KETUA



(NURAPRIMA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr BAMBANG WIDJANARKO, S.E., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RIZKA NURFADILLA
NPM : 1625311090
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISA IMBALAN, KONDISI KERJA DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPA3 untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya 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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2018



(Rizka Nurfadilla)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Nurfadilla
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 13 Oktober 1995
NPM : 1625311090
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Benteng Hilir Gg. Seroja 20

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

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2018

Yang membuat pernyataan



(Rizka Nurfadilla)

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2013/PEPP/BP/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Kal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 26 Maret 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
D1 - Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini
Nama : RIZKA NURFADILLA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1995-10-13
Nama Orang Tua : Anas Syafri
N. P. M. : 1625311090
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085266211084
Alamat : Jl. Benteng Hilir Dusun VIX Gang Seroja 20

Datang permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISA IMBALAN, KONDISI KERJA DAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA 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. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir 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 (bertuk dan warna penjiplidan 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. Tertampir surat keterangan BRKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia menanggung biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian cikmaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	1.500.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	100.000
Total Biaya	: Rp.	3.100.000 2.250.000
5. Uk. Genap	Rp	4.200.000
	Rp	6.450.000

M 9/4 19
012

Ukuran Toga : M



Hormat saya
Rizka Nurfadilla
RIZKA NURFADILLA
1625311090

Catatan :

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



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

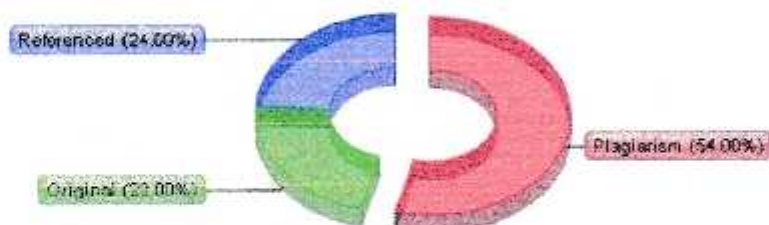
Analyzed document: 28-01-19 9:31:39 AM

"RIZKA NURFADILLA_1625311090_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 113	wrds: 16617	https://texdoc.convperformance-measurement-model-and-efisiensi-usd-repository.html
% 96	wrds: 11462	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47333/Appendix.pdf?sequence=1&...
% 79	wrds: 12300	http://skripsi-baru.blogspot.com/2014/06/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html

Show other Sources:]

Processed resources details:

218 - Ok / 61 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



Wiki Detected!

GoogleBooks Detected!

[not detected]

[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RIZKA NURFADILLA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 13 Oktober 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311090
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.29
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN ADA PT APLIKANUSA LINTASARTA	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PT APLIKANUSA LINTASARTA	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT APLIKANUSA LINTASARTA	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Rektor I,
 (Ir. Bhakti Aranyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 28 Mei 2018

Pemohon,

(RIZKA NURFADILLA)

Nomor :
 Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan,
 (Dr. Surya Nitis, S.E., M.Hum.)

Tanggal : 01/06/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(M. Habib Paulay S.E.M.K.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA NIREGAR, S.E., M.Si.)

Tanggal : 08/07/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Rahmat Hudaajat S.E.M.K.)

No. Dokumen: FM-LPPN-C8-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. TOYIB DAULAY SE., MM.
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT SE., MM.
 Nama Mahasiswa : RIZKA NURFADILLA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311090
 Bidang Pendidikan : STRATA 1 (S-1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERUCUN KERJA KARYAWAN
 PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/07/2018	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka Glosarium		cepat diperbaiki
8/07/2018	acc pembahasan sumber		acc sumber

M. Toyib Daulay

Medan, 18 Juli 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan.



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : H. TOYIB DAULAY SE.,MM.
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT SE.,MM.
 Nama Mahasiswa : RIZKA NURFADILLA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311090
 Bidang Pendidikan : STRATA 1 (S-1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMERUSAHAN KERJA KARYAWAN
 PADA PT APLIKANUSA UNTASARTA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover proposal		
	Daftar Isi		
	lembata pengantar		
	Font 12" NTR despo		
	Gambar ngak boleh putus		
	rapikan		
	Spasi cek kembali		
	Acc sesuai proposal		
	18/7/2018 -		

Medan, 18 Juli 2018

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. TOYIB DANLAY, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : RIZKA NURFADILLA
 Jurusan / Program Studi : EKONOMI / MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1625311090
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISA IMPALAH, KONDISI KERJA DAN PEKAN KERJA TERHADAP KEPUKUN KERJA KARYAWAN PADA PT ADIFARUSA LINDASARTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/01/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV		Japat Aspek lain
11/01/2019	Amplulan Seben keperan perusahaan		Japat keperan
12/01/2019	Ace Porsanjuan Skripsi		Ace Porsanjuan M. Hidayat

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nila S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

M. Toyib Danlay, 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_fc@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PAUCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : RIZKA NURPAWATI
 Jurusan / Program Studi : EKONOMI / MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1625311090
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISA KEBALAN, KONDISI KERJA DAN DEKAN KERJA TERHADAP KEMASAN KERJA PARYAAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Aspek pengesahan		
	organisasi		
	Uraian masalah pada I		
	penelitian		
	Cajutan ke belajar		
	Ac Sidang		
	17/9/2019		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dosen Pembimbing II



Rahmat Hidayat, S.E., M.M

PB I

Ace pmb kex

30/08/2019.



ACC july 18

WY 2019

Delos

13/9

**ANALISA IMBALAN, KONDISI KERJA DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

RIZKA NURFADILLA

NPM 1625311090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
M E D A N
2019**

Ace
Bauman
proposer



Ace
Bauman
proposer
15/09/2018
pa!!

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN**

15/09/2018

PROPOSAL

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

Oleh :

RIZKA NURFADILLA
NPM : 1625311090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2018**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu Tanggal, 26 Bulan, Juni Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Semester Tahun Akademik bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : Rizka Nurfaadilla
2. Npm : 1625311090
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian : 26 Juni 2019
5. Judul Skripsi Lama : Analisis Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikasi Lintasarta Medan
6. Judul Skripsi Baru : Analisa Imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikasi Lintasarta Medan

Dinyatakan benar, bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	MURAPRINA SIREGAR, S.E., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Dr. M. TUPIS BRULAY, S.E., M.Si	
3	Anggota II/ Pembimbing II	RAHMAT HIDAYAT, SE, M.M	
4	Anggota III/ Penguji I	Dr. KIKI FARIDA FERINE, SE, M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. BAMBANG WIDJANARNO, S.E., M.M	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif/kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

Kata Kunci : Imbalan, Kondisi Kerja, Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether rewards, working conditions and coworkers partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Aplikanusa Lintasarta Medan. The data analysis technique used is the associative / quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The sample in this study were 45 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that partial rewards had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Working conditions partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Partial partners partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Rewards, working conditions and coworkers simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

Keywords : Rewards, Working Conditions, Coworkers and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Analisa Imbalan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan**”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, 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. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Anas Syafrin dan Ibunda R.r Nurasiyah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Ade Novi, S.E (Kakak), Frengky, S.H (Abang), Siti, S.E (Tante), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Rinna Hartaci, Dita Suka Pertiwi, Suhilya Ulfa, Khairunnisa Chaniago, Dely Nurasrida dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Nur Amirah, S.M, Hilyati Inayah, S.E, Yusufachmi Chairina, S.E, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juni 2019

Penulis

Rizka Nurfadilla

1625311090

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
2. Ganjaran yang Pantas (Imbalan).....	16
3. Kondisi Kerja yang Mendukung.....	18
4. Rekan Kerja yang Mendukung	21
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Konseptual.....	25
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41

2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	55
4. Pengujian Asumsi Klasik.....	59
5. Regresi Linier Berganda	64
6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	65
B. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	68
3. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	69
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Insentif Dari pemasangan wifi Periode Januari – Desember 2017	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.3 Skala Penilaian Likert	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	43
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	44
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	44
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	45
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	45
Tabel 4.10 Pernyataan X _{2.1}	46
Tabel 4.11 Pernyataan X _{2.2}	47
Tabel 4.12 Pernyataan X _{2.3}	47
Tabel 4.13 Pernyataan X _{2.4}	48
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.5}	48
Tabel 4.15 Pernyataan X _{3.1}	49
Tabel 4.16 Pernyataan X _{3.2}	50
Tabel 4.17 Pernyataan X _{3.3}	50
Tabel 4.18 Pernyataan X _{3.4}	51
Tabel 4.19 Pernyataan X _{3.5}	52
Tabel 4.20 Pernyataan Y.1	52
Tabel 4.21 Pernyataan Y.2.....	53
Tabel 4.22 Pernyataan Y.3	53
Tabel 4.23 Pernyataan Y.4.....	54

Tabel 4.24	Pernyataan Y.5	54
Tabel 4.25	Uji Validitas X ₁ (Imbalan)	55
Tabel 4.26	Uji Validitas X ₂ (Kondisi Kerja).....	56
Tabel 4.27	Uji Validitas X ₃ (Rekan Kerja)	56
Tabel 4.28	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja).....	57
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X ₁ (Imbalan)	58
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas X ₂ (Kondisi Kerja).....	58
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas X ₃ (Rekan Kerja)	58
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)	59
Tabel 4.33	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	61
Tabel 4.34	Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.35	Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.36	Uji Simultan	65
Tabel 4.37	Uji Parsial.....	66
Tabel 4.38	Uji Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	60
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di samping unsur lain, seperti modal, material, dan mesin. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai individu bertindak, bekerja sama dan mengarahkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya sesuatu itu.

Pencapaian tujuan perusahaan akan berhasil jika tenaga kerja produktif dan berprestasi dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai untuk bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja. Prestasi yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka

menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan jika karyawan menerima hasil dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkannya maka akan diperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:202), yaitu “balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak”. Sedangkan menurut Robbins (2015:108), “faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi adalah pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung”.

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Lintasarta (PT Aplikanusa Lintasarta) adalah perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang penyedia jasa komunikasi data, internet & *IT Services*.

PT Aplikanusa Lintasarta merupakan anak perusahaan dari PT Indosat Ooredoo Tbk. PT Aplikanusa Lintasarta memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya berada di kota Medan.

Berdasarkan survey yang dilakukan terhadap 12 orang karyawan bagian operasional PT Aplikanusa Lintasarta, para karyawan merasa bahwa pekerjaan

mereka kurang menantang karena tidak memiliki sistem penilaian prestasi kerja yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari penilaian prestasi kerja pada PT Aplikanusa Lintasarta hanya berasal dari pimpinan cabang perusahaan. Pimpinan cabang hanya memerhatikan besarnya target yang telah dicapai perusahaan. Sedangkan faktor lain seperti tingkat ketepatan waktu dalam pemasangan wifi skala besar, keamanan alat alat pemasangan wifi yang diantar karyawan dan cara pelayanan yang diberikan karyawan pada pelanggan tidak diperhatikan.

Fenomena lain yang ada pada PT Aplikanusa Lintasarta adalah para karyawan bagian pemasangan wifi menerima insentif yang jumlahnya berbeda yang hanya didasarkan pada penilaian objektif dari pimpinan cabang perusahaan. Selain itu, bagi karyawan bagian pemasangan wifi yang dapat melampaui target pemasangan wifi terbanyak hanya diberikan insentif berupa uang. Berikut ini adalah jumlah insentif yang diterima seorang karyawan pemasangan wifi dengan jumlah pemasangan terbanyak setiap bulannya pada PT Aplikanusa Lintasarta pada tahun 2017:

Tabel 1.1
Jumlah Insentif Dari pemasangan wifi
Periode Januari – Desember 2017

Bulan	Jumlah Pemasangan	Target	Insentif
Januari	14	15	Rp 200.000
Februari	17	15	Rp 250.000
Maret	18	15	Rp 250.000
April	11	15	Rp 200.000
Mei	13	15	Rp 200.000
Juni	18	15	Rp 250.000
Juli	17	15	Rp 250.000
Agustus	16	15	Rp 250.000
September	17	15	Rp 250.000
Oktober	13	15	Rp 200.000
November	9	15	Rp 200.000
Desember	11	15	Rp 200.000
Total	174	180	

Terjadinya penurunan kinerja karyawan operasional pada PT Aplikanusa Lintasarta tersebut mengindikasikan terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dan rekan kerja yang tidak kooperatif dalam menjalankan tugas. Bila hal ini tidak segera ditanggulangi akan berpengaruh terhadap kelangsungan operasional perusahaan dan akhirnya menurunkan citra perusahaan. Jika kepuasan kerja rendah tentunya upaya perusahaan untuk mencapai berbagai target perusahaan sulit tercapai.

.Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisa Imbalan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dilihat dari uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat diambil adalah:

- a. Imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- b. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan.
- c. Rekan kerja yang tidak kooperatif dalam menjalankan tugas.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini berdasarkan dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka variabel bebasnya adalah imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Kemudian untuk tempat penelitiannya saya melakukan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan?
- b. Apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan?
- c. Apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan?
- d. Apakah imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dilakukan penulis disini antara lain:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Universitas, sebagai salah bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai pengaruh imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi PT Aplikanusa Lintasarta, untuk menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan dengan memberikan informasi hasil penelitian kepada perusahaan.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Irma Handayani (2016) yang berjudul : “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “analisa imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan”.

Pembeda penelitian terletak pada:

1. **Model penelitian** : Dalam penelitian ini penulis menggunakan model CFA (*Confirmatory Factory Analysis*), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan model analisis regresi linier berganda.

- 2. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kompensasi Lingkungan Kerja dan Karakteristik pekerjaan. 1 (satu) variabel mediator yaitu kepuasan kerja karyawan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 66 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 45 orang.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
- 5. Lokasi penelitian :** Pada penelitian terdahulu dilakukan di PDAM Kota Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawannya akan merupakan umpan balik sangat berharga yang dapat menimbulkan respon kerja yang diharapkan terhadap berbagai program yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Kuswadi (2014), “kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima”.

Menurut Robbins (2015:101), “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya”. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering tidak ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang karyawan terhadap seberapa puas dan tidak puasnya dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Handoko (2014:84) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi”.

Kepuasan kerja karyawan menurut Hariandja (2010:142) “dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, bahwa pekerjaan tidak hanya sekadar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain, seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai”. Lebih lanjut dinyatakan oleh Hasibuan (2014:202) bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas tentang kepuasan kerja maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah penilaian seorang karyawan terhadap seberapa puas dan tidak puasnya dengan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan

karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan.

Menurut Robbins (2015:181) “mengatakan ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja”:

- a. Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
- b. Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
- c. Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
- d. Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Sementara itu menurut As’ad (2013:114), “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja”:

- a. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.

- c. Gaji/upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan atau supervisi, bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan kemangkiran dan perputaran pegawai.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan konsumen.
- g. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.
- i. Komunikasi antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk mneyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi para karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas lainnya seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

“Beberapa faktor yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memuaskan kebutuhan para anggota, antara lain disebutkan oleh Siagian (2015:22) yaitu”:

- a. Adanya tujuan yang jelas, baik yang bersifat jangka panjang, sedang maupun jangka pendek.
- b. Proses kebijaksanaan yang melibatkan semua unsur dalam organisasi, paling sedikit sebagai sumber informasi dan input.
- c. Proses pengambilan keputusan yang demokratis dengan mendengar pendapat unsur pelaksana.
- d. Proses pelaksanaan yang didasarkan atas pembagian tugas yang jelas.
- e. Pendelegasian wewenang yang menggairahkan pengembangan daya inovasi dan kreasi anggota organisasi.
- f. Pengawasan yang bersifat mendidik atau bukan untuk mencari alasan bagi pimpinan untuk bertindak punitif.
- g. Penggunaan sistem umpan balik secara efektif dalam keseluruhan proses manajemen.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan yang Menantang
- b. Imbalan
- c. Kondisi kerja
- d. Rekan kerja

- e. Pendidikan
- f. Pelatihan
- g. Etos kerja

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:274-275), “Kepuasan kerja adalah suatu respons efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Indikator kepuasan kerja adalah”:

1. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya, mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sedangkan mereka yang bersikap negatif akan kontra terhadap situasi kerjanya.

2. Komitmen organisasi

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan

menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran adalah kegagalan untuk melapor pada waktu kerja, dengan kata lain ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang karyawan untuk hadir di tempat kerja.

4. Berhentinya karyawan

Ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan atau sebagai ‘penarik diri’ dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh dengan stres.

5. Stress yang dirasakan

Perasaan yang meneka atau merasa tertekan yang dialami karyawan delman menghadapi pekerjaan.

2. Ganjaran yang Pantas (Imbalan)

a. Pengertian Ganjaran yang Pantas (Imbalan)

Robbins (2015:35), “Imbalan yang pantas atau imbalan yang layak adalah merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka pandangan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia

menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah pandangan keadilan. Serupa pula, karyawan berusaha mendapatkan praktik promosi yang adil, karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial. Oleh karena itu individu yang berpandangan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka”.

Dessler (2015:98), “mengkaitkan imbalan yang diperoleh dengan menyatakan bahwa apabila seseorang merasa bahwa menerima gaji yang lebih rendah dari yang seharusnya diterima, maka mungkin akan mengurangi upayanya dalam pekerjaan, barangkali dengan mengurangi upayanya dalam pekerjaan, mengurangi waktu kerja atau bekerja lebih lambat”. Apabila merasa mendapat gaji yang lebih tinggi dari seharusnya, maka mungkin akan meningkatkan kontribusinya dalam pekerjaan. Selanjutnya dinyatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu yang mereka rasa mengarah pada imbalan. Oleh sebab itu memotivasi seseorang memerlukan dua hal: pertama, berusaha mengetahui hal-hal yang diinginkan seseorang dan menggunakan hal itu sebagai alternatif imbalan dan kedua, berusaha agar merasakan bahwa upaya yang akan dilakukannya akan mungkin

mengarah pada perolehan imbalan itu. Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa imbalan merupakan pemberian yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Indikator-Indikator Ganjaran yang Pantas

Menurut Robbins (2015:108), “Imbalan yang pantas adalah tingkat persepsi pantas (adil) imbalan yang diterima oleh pegawai berbentuk gaji, insentif finansial, tunjangan, dan promosi, dan terjauh dari praktek politik dalam promosi. Indikator imbalan yang pantas adalah”:

1. gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga
2. gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan
3. gaji yang didasarkan pada ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi.
4. imbalan yang diterima jika realisasi prestasi kerja melampaui standar prestasi kerja / sistem insentif finansial.
5. gaji yang diterima dibandingkan dengan gaji pegawai organisasi lain pada jabatan atau pekerjaan yang sama.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

a. Pengertian Kondisi Kerja yang Mendukung

Nitisemito (2014:176), “Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak

dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja, yang meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik”.

Menurut Robbins (2015:36), “Kondisi kerja yang mendukung dikatakan bahwa para karyawan prihatin dengan lingkungan kerja mereka yang menyangkut kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat dan perlengkapan yang memadai. Kondisi kerja ini adalah berdasarkan lingkungan fisik dan non-fisik, yang merupakan faktor penting dalam memberikan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan fisik: panas, dingin, berdebu, bising, dan lainlain. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir. Sedangkan lingkungan non-fisik diantaranya adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman”.

Nitisemito, (2014:176), “Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian karyawan akan tempat bekerja baik untuk kenyamanan

pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan yang aman dan nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk. Maka dapat dikatakan bahwa kondisi kerja adalah merupakan keadaan berdasarkan tempat bekerja yang menyangkut kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi kerja ini adalah berdasarkan lingkungan fisik dan non-fisik”.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja yang Mendukung

Nitisemito, (2014:176), “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, hubungan kerja yang harmonis. Kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas”.

c. Indikator Kondisi Kerja yang Mendukung

“Kondisi kerja yang mendukung adalah tingkat kepedulian yang dipersepsikan pegawai terhadap lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pribadi dan memudahkan mengerjakan tugas yang baik (Robbins, 2015 : 108)”. Indikator kondisi kerja yang mendukung adalah :

1. Sirkulasi udara, temperature udara, kesegaran udara, dan

keadaancahaya

2. Persepsi mengenai keadaan derau dan bisingsuara
3. Kebersihan, kemodernan dan kelengkapan fasilitas kerja dan peralatankerja
4. Kelengkapan peralatan keselamatan kerja termasuk tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja
5. Kelengkapan fasilitas kesehatan

4. Rekan Kerja yang Mendukung

a. Pengertian Rekan Kerja yang Mendukung

“Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. "Hubungan antara pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi (Handoko, 2014:86)”. Dalam kelompok kerja di mana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. Hubungan dengan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antara pribadi yang mencerminkan

sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015:36): “Dari kerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak heran, memiliki rekan kerja yang supportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku dari pimpinan juga merupakan penentu utama terhadap kepuasan kerja. Studi-studi umumnya menemukan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung memahami dan secara bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka”.

Kepuasan kerja karyawan akan dapat tercapai bilamana pimpinan langsung dapat memahami, bersahabat dan memberikan pujian atas kinerja karyawan yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka. Rekan sekerja yang mendukung mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama

dengan baik. Dalam hal ini Luthans (2012:152) “menambahkan bahwa selain pengaruh teman sekerja, juga pengaruh atasan pada kepuasan kerja, seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan pegawai/karyawan, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja”.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa rekan kerja yang mendukung mengandung pengertian tentang terjalinnya hubungan kerja berdasarkan prestasi yang berwujud, dan untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

a. Indikator-Indikator Rekan Kerja yang Mendukung

“Rekan sekerja yang mendukung adalah tingkat perhatian secara pribadi yang didapatkan seorang pegawai dari orang lain termasuk rekan bawahan, rekan sejawat, dan atasan langsung dalam jaringan sosial pekerjaan (Robbins, 2015 : 108)”. Indikator rekan sekerja yang mendukung adalah

1. Rekan bawahan dan rekan sejawat yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.
2. Rekan bawahan dan rekan sejawat yang suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan.
3. Atasan langsung yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan

persoalan pekerjaan yang sulit.

4. Atasan langsung yang suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Table 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andayani (2013)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Hotel Pacung Mountain Resort Bali	reward (X1), kerja yang menantang (X2), rekan sekerja yang mendukung (X3) dan kondisi kerja yang mendukung (X4)	Variabel kepuasan kerja yang terdiri dari reward (X1), kerja yang menantang (X2), rekan sekerja yang mendukung (X3), dan kondisi kerja yang mendukung (X4) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan Hotel Pacung Mountain Resort Bali.
2	Robert Deffie (2011)	Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Inna Di Parapat	pekerjaan yang menantang (X1), imbalan (X2), kondisi kerja (X3), dan rekan kerja (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan(Y4)	pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja secara simultan dan parsial atau terpisah berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja

				karyawan pada Hotel Inna Parapat
	Irma Handayani (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2), Karakteristik pekerjaan (X3), Kepuasan kerja karyawan (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual.

Menurut Sugiyono (2014:60), “kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen”.

1. Pengaruh Ganjaran Yang Pantas Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila

tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. “Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi (As’ad, 2013:108)”.

Oleh sebab itu tidak mengherankan jika kompensasi manager lebih banyak daripada karyawan operasional. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan tingkat kompensasi yang didasarkan pada tanggungjawab, produktivitas, kemampuan, pengetahuan, dan kegiatan-kegiatan managerial lainnya.

2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

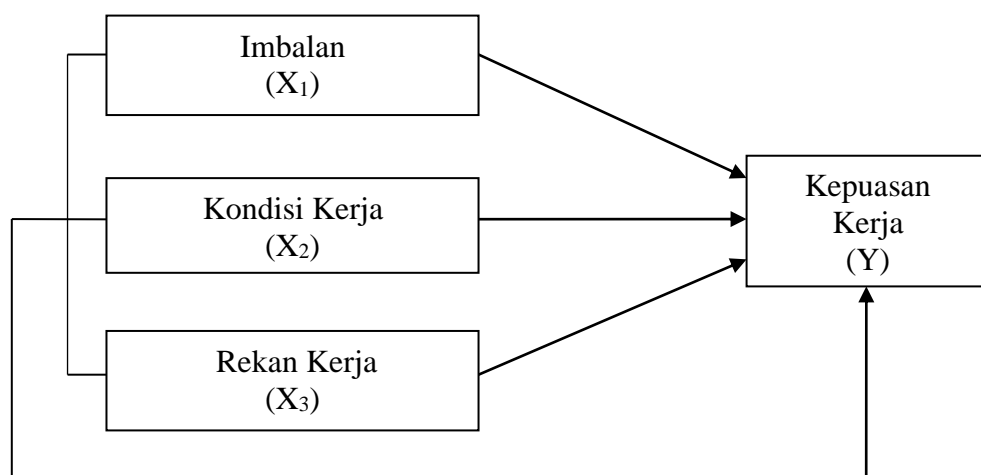
Kondisi kerja yang kondusif akan membangkitkan semangat kerja atau gairah bekerja, dengan kata lain lingkungan kerja yang baik seperti penyusunan tempat kerja, tata ruang dan alat perlengkapan kantor yang baik, akan membantu kelancaran proses pelaksanaan tugas. Dengan terpenuhinya kondisi fisik kerja yang mereka harapkan kepuasan kerja akan lebih tinggi. Kondisi kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. “Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2014:204)”.

3. Pengaruh Rekan Kerja Yang Mendukung Terhadap Kepuasan Kerja

Rekan sekerja merupakan lingkungan kerja terdekat yang akan mempengaruhi situasi kerja dan berpengaruh pada motivasi dan prestasi. Rekan

sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung dapat memberikan kepuasan. Kenyataannya kebanyakan orang, kerja selain untuk mencari uang juga untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh sebab itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang baik dan ramah akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, bila hubungan antar rekan kerja tidak berjalan baik dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja. Siagian (2014:121-122), “menegaskan manusia berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, meskipun hal itu tetap penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harhat dan martabatnya. Berarti untuk memuaskan kebutuhan harga diri antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan kerja dan bawahan. Rekan kerja mempunyai sumbangan terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan yang kemudian diikuti oleh variabel lain yaitu kondisi kerja”.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2018

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian. “Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:306)”.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka konseptual yang telah di uraikan maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
2. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
3. Rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
4. Imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif/kuantitatif. Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:12), “penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh (imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja) yang relevan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta, serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT Aplikanusa Lintasarta, Jl. Abdullah Lubis No. 59 Medan.

2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan mulai Juni 2018 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Juni 2018			Agustus 2018			Oktober 2018			Januari 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal								■	■			
5	Pengolahan Data										■		
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi											■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2018)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2013:173) mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Manullang, dkk 2014:67). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aplikanusa Lintasarta yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel.

"Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Manullang, dkk 2014:67)". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya seluruh populasi atau penelitian dinamakan penelitian populasi atau penelitian sensus. (Sugiyono 2014 : 116-124).

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang, yang merupakan jumlah karyawan PT Aplikanusa Lintasarta.

D. Jenis dan Sumber Data

1. **Data primer**, adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan orang lain) dari sumber data utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung melalui hasil jawaban dari kuisisioner yang disebar kepada 45 orang yang merupakan jumlah karyawan PT Aplikanusa Lintasarta.
2. **Data sekunder**, merupakan data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data diperoleh melalui studi pustaka serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

1. Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel penelitian yaitu :

- a) Variabel bebas atau independen, adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu variabel yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi,dkk 2014 : 50).

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah imbalan (X_1), kondisi kerja dan (X_2), rekan kerja (X_3).

- b) Variabel terikat atau dependen, adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul atau tidak muncul atau berubah sesuai dengan diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, dkk 2014 : 50). Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta.

2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi, dkk (2014 : 88), “Definisi Operasional adalah penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian selanjutnya menggambarkan pola pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian”. Definisi Operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga

memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen / alat ukur.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Imbalan (X1) Robbbins (2015:108)	Tingkat persepsi pantas (adil) imbalan yang diterima oleh pegawai berbentuk gaji, insentif finansial, tunjangan, dan promosi, dan terjauh dari praktek politik dalam promosi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga 2. Didasarkan pada tuntutan pekerjaan 3. Didasarkan pada ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi 4. Imbalan yang diterima jika realisasi prestasi kerja melampaui standar prestasi kerja / sistem insentif finansial 5. Dibandingkan dengan gaji pegawai organisasi lain pada jabatan atau pekerjaan yang sama 	Likert
Kondisi Kerja (X2) Robbbins (2015:108)	Tingkat kepedulian yang dipersepsikan pegawai terhadap lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pribadi dan memudahkan mengerjakan tugas yang baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. udara, dan keadaan cahaya 2. Persepsi mengenai keadaan derau dan bising suara 3. Kebersihan, kemodernan dan kelengkapan fasilitas kerja dan peralatan kerja 4. Kelengkapan peralatan keselamatan kerja termasuk tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja 5. Kelengkapan fasilitas kesehatan 	Likert
Rekan Kerja (X3) Robbbins (2015:108)	Tingkat perhatian secara pribadi yang didapatkan seorang pegawai dari orang lain termasuk rekan bawahan, rekan sejawat, dan atasan langsung dalam jaringan sosial pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan bawahan dan rekan sejawat yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit 2. Rekan bawahan dan rekan sejawat yang suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan 3. Atasan langsung yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit 4. Atasan langsung yang suka memberi pertolongan dalam memecahkan 	Likert

		persoalan pekerjaan.	
Kepuasan Kerja (Y) Kritner dan Kinicki (2014:274-275)	Penilaian seorang karyawan dalam dirinya terhadap puas dan tidak puasnya dalam pekerjaan yang dilakukannya.	1. Motivasi 2. Komitmen organisasi 3. Ketidakhadiran 4. Berhentinya karyawan 5. Stress yang dirasakan	Likert

Sumber : Penulis (2018)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*Questionnaire*)

Metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden. Teknik Pengumpulan Data ini menggunakan Skala Likert.

Tabel 3.3. Skala Penilaian Likert

Jawaban	Bobotnilai
SangatSetuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Observasi

Di dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrument penelitian.

3. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:70), “untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2014:70), “untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014 : 114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas”.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang,

2014 : 114)”. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014 : 115), “uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan kata lain variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak boleh saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna”. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014 : 115), “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Situmorang (2014:166) “digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas

(imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)”, dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Imbalan (*Independent Variabel*)

X_2 = Kondisi Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Rekan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Situmorang (2014 : 116), “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%)”. Kriteria pengujian adalah :

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014 : 117), “uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ ”. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang (2014 : 117), “koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	21	46.7	46.7	46.7
Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 53.3% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	25	55.6	55.6	55.6
31-40 Tahun	13	28.9	28.9	84.4
41-50 Tahun	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden berusia 20 – 30 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 55.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	7	15.6	15.6	15.6
S1	12	26.7	26.7	42.2
S2	3	6.7	6.7	48.9
SMA	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 51.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	5	11.1	11.1	11.1
2-3 Tahun	32	71.1	71.1	82.2
4-5 Tahun	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 2 - 3 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 71.1% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Imbalan)

Tabel 4.5
Saya menerima imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	28.9	28.9	28.9
Ragu-Ragu	14	31.1	31.1	60.0
Setuju	17	37.8	37.8	97.8
Sangat Setuju	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.2%), setuju sebanyak 17 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.1%) dan sebanyak 13 orang (28.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menerima imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga.

Tabel 4.6
Saya menerima imbalan yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	31.1	31.1	31.1
Ragu-Ragu	10	22.2	22.2	53.3
Setuju	17	37.8	37.8	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 17 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (22.2%) dan sebanyak 14 orang (31.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menerima imbalan yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan.

Tabel 4.7
Imbalan yang saya terima tidak didasarkan pada ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi yang saya miliki.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	31.1	31.1	31.1
Ragu-Ragu	19	42.2	42.2	73.3
Setuju	8	17.8	17.8	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 8 orang (17.8%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%) dan sebanyak 14 orang (31.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa imbalan yang saya terima tidak didasarkan pada ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi yang saya miliki.

Tabel 4.8
Saya menerima insentif yang tidak sesuai dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	17.8	17.8	17.8
Ragu-Ragu	13	28.9	28.9	46.7
Setuju	21	46.7	46.7	93.3
Sangat Setuju	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.7%), setuju sebanyak 21 orang (49.7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (28.9%) dan sebanyak 8 orang (17.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menerima insentif yang tidak sesuai dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.9
Imbalan yang saya terima lebih besar dibandingkan imbalan pegawai organisasi lain pada jabatan atau pekerjaan yang sama.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	19	42.2	42.2	66.7
Setuju	13	28.9	28.9	95.6
Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 13 orang (28.9%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (42.2%) dan sebanyak 11 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa imbalan yang saya terima lebih besar dibandingkan imbalan pegawai organisasi lain pada jabatan atau pekerjaan yang sama.

b. Variabel X₂ (Kondisi Kerja)

Tabel 4.10
Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara, temperature udara, kesegaran udara, dan keadaan cahaya cukup baik.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Ragu-Ragu	19	42.2	42.2	44.4
Setuju	22	48.9	48.9	93.3
Sangat Setuju	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.7%), setuju sebanyak 22 orang (48.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%) dan sebanyak 1 orang (2.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara, temperature udara, kesegaran udara, dan keadaan cahaya cukup baik.

Tabel 4.11
Ruang kerja saya cukup tenang dan tidak bising.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.3	13.3	13.3
Ragu-Ragu	20	44.4	44.4	57.8
Setuju	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (42.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (44.4%) dan sebanyak 6 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa ruang kerja saya cukup tenang dan tidak bising.

Tabel 4.12
Fasilitas kerja dan peralatan kerja yang tersedia cukup bersih dan modern.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	25	55.6	55.6	77.8
Setuju	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (55.6%) dan sebanyak 10 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (55.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa fasilitas kerja dan peralatan kerja yang tersedia cukup bersih dan modern.

Tabel 4.13
Peralatan keselamatan kerja termasuk tanda-tanda bahaya di lingkungan
kerja yang tersedia cukup memadai.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Ragu-Ragu	13	28.9	28.9	46.7
	Setuju	22	48.9	48.9	95.6
	Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 22 orang (48.9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (28.9%) dan sebanyak 8 orang (17.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa peralatan keselamatan kerja termasuk tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja yang tersedia cukup memadai.

Tabel 4.14
Fasilitas kesehatan lengkap tersedia.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Ragu-Ragu	19	42.2	42.2	55.6
	Setuju	14	31.1	31.1	86.7
	Sangat Setuju	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.3%), setuju sebanyak 14 orang (31.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%) dan sebanyak 6 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa fasilitas kesehatan lengkap tersedia.

c. Variabel X₃ (Rekan Kerja)

Tabel 4.15
Rekan kerja saya memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Tidak Setuju	6	13.3	13.3	22.2
	Ragu-Ragu	4	8.9	8.9	31.1
	Setuju	8	17.8	17.8	48.9
	Sangat Setuju	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%), setuju sebanyak 8 orang (17.8%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.9%), tidak setuju sebanyak 6 orang (13.3%) dan sebanyak 4 orang (8.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa rekan kerja saya memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.

Tabel 4.16
Kemampuan rekan kerja sangat bermanfaat untuk menambah kemampuan saya dalam bekerja.
Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Tidak Setuju	8	17.8	17.8	35.6
	Ragu-Ragu	2	4.4	4.4	40.0
	Setuju	6	13.3	13.3	53.3
	Sangat Setuju	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (46.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.3%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (17.8%) dan sebanyak 8 orang (17.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kemampuan rekan kerja sangat bermanfaat untuk menambah kemampuan saya dalam bekerja.

Tabel 4.17
Rekan kerja saya suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan.
Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Tidak Setuju	4	8.9	8.9	22.2
	Ragu-Ragu	3	6.7	6.7	28.9
	Setuju	8	17.8	17.8	46.7
	Sangat Setuju	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%), setuju sebanyak 8 orang (17.8%), ragu-ragu

sebanyak 3 orang (6.7%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8.9%) dan sebanyak 6 orang (13.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (53.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa rekan kerja saya suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan.

Tabel 4.18
Atasan saya memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Ragu-Ragu	6	13.3	13.3	22.2
	Setuju	20	44.4	44.4	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (33.3%), setuju sebanyak 20 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13.3%) dan sebanyak 4 orang (8.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan saya memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.

Tabel 4.19
Atasan saya suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	35.6	35.6	35.6
Ragu-Ragu	2	4.4	4.4	40.0
Setuju	5	11.1	11.1	51.1
Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (48.9%), setuju sebanyak 5 orang (11.1%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.4%) dan sebanyak 16 orang (35.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan saya suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.20
Saya selalu termotivasi didalam melakukan pekerjaan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.3	13.3	13.3
Ragu-Ragu	18	40.0	40.0	53.3
Setuju	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (46.7%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.0%) dan sebanyak 6 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu termotivasi didalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.21
Saya memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap pekerjaan yang saya jalani.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	31.1	31.1	31.1
Ragu-Ragu	10	22.2	22.2	53.3
Setuju	17	37.8	37.8	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 17 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (22.2%) dan sebanyak 14 orang (31.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap pekerjaan yang saya jalani.

Tabel 4.22
Saya tidak pernah bolos dalam bekerja.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	53.3
Setuju	13	28.9	28.9	82.2
Sangat Setuju	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17.8%), setuju sebanyak 13 orang (28.9%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya tidak pernah bolos dalam bekerja.

Tabel 4.23
Saya merasakan stress dalam menjalani pekerjaan.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Ragu-Ragu	23	51.1	51.1	68.9
	Setuju	12	26.7	26.7	95.6
	Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 12 orang (26.7%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (51.1%) dan sebanyak 8 orang (17.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (51.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasakan stress dalam menjalani pekerjaan.

Tabel 4.24
Saya tidak mempunyai niat untuk berhenti dari pekerjaan saya.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Ragu-Ragu	13	28.9	28.9	46.7
	Setuju	21	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.7%), setuju sebanyak 21 orang (46.7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (28.9%) dan sebanyak 8 orang (17.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak mempunyai niat untuk berhenti dari pekerjaan saya.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X₁) Imbalan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	12.8444	8.634	.498	.820
Pernyataan X1.2	12.7333	7.291	.670	.771
Pernyataan X1.3	12.9333	7.609	.676	.769
Pernyataan X1.4	12.5556	8.116	.621	.786
Pernyataan X1.5	12.8444	8.225	.620	.787

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel imbalan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₂) Kondisi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	13.1333	5.982	.404	.790
Pernyataan X2.2	13.4444	5.071	.686	.708
Pernyataan X2.3	13.7333	5.427	.579	.742
Pernyataan X2.4	13.3333	4.955	.549	.751
Pernyataan X2.5	13.2889	4.528	.624	.725

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kondisi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X₃) Rekan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	15.1778	16.331	.461	.711
Pernyataan X3.2	15.5333	15.527	.414	.739
Pernyataan X3.3	15.1778	15.831	.466	.710
Pernyataan X3.4	15.0444	18.498	.530	.703
Pernyataan X3.5	15.3333	13.955	.736	.601

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel rekan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	13.2889	8.937	.717	.828
Pernyataan Y.2	13.3778	7.786	.656	.840
Pernyataan Y.3	13.1778	7.968	.608	.855
Pernyataan Y.4	13.4444	8.753	.677	.833
Pernyataan Y.5	13.2000	7.845	.799	.800

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Imbalan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,822 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel imbalan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Kondisi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,785 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kondisi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X₃) Rekan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,740 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel rekan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

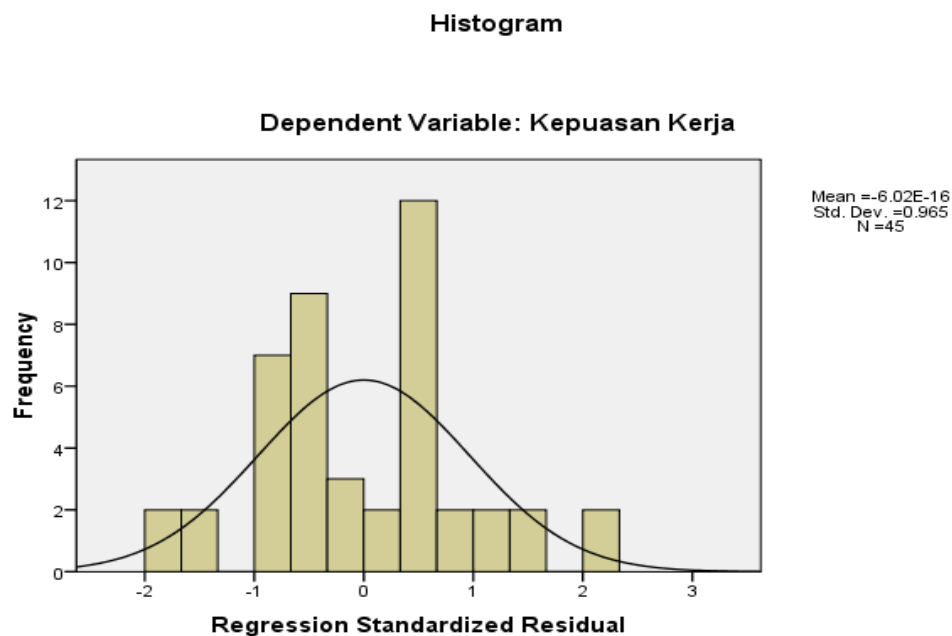
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,860 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

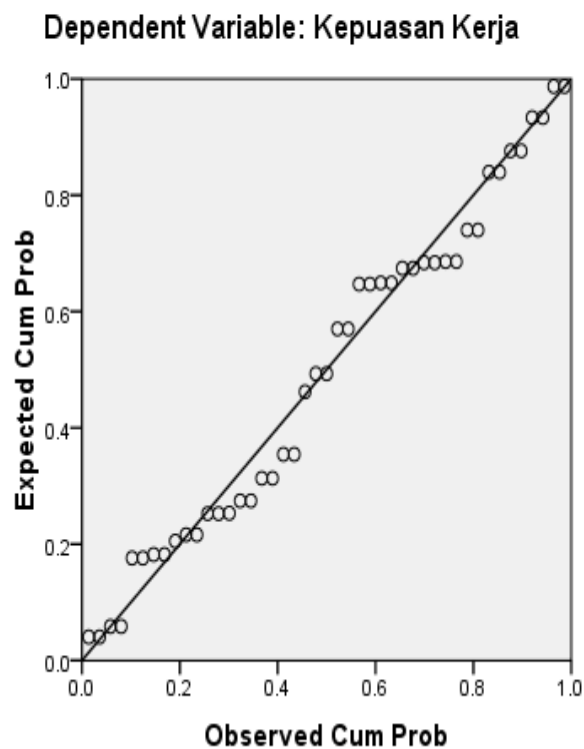


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kompetensi, beban kerja dan sistem dokumentasi terhadap produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.33
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11713140
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.095
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.796
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,961 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,796 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.167	1.090	-1.988	.053		
	Imbalan	.359	.086	4.174	.000	.346	2.892
	Kondisi Kerja	.635	.110	5.757	.000	.325	3.073
	Rekan Kerja	.128	.062	2.056	.046	.333	2.999

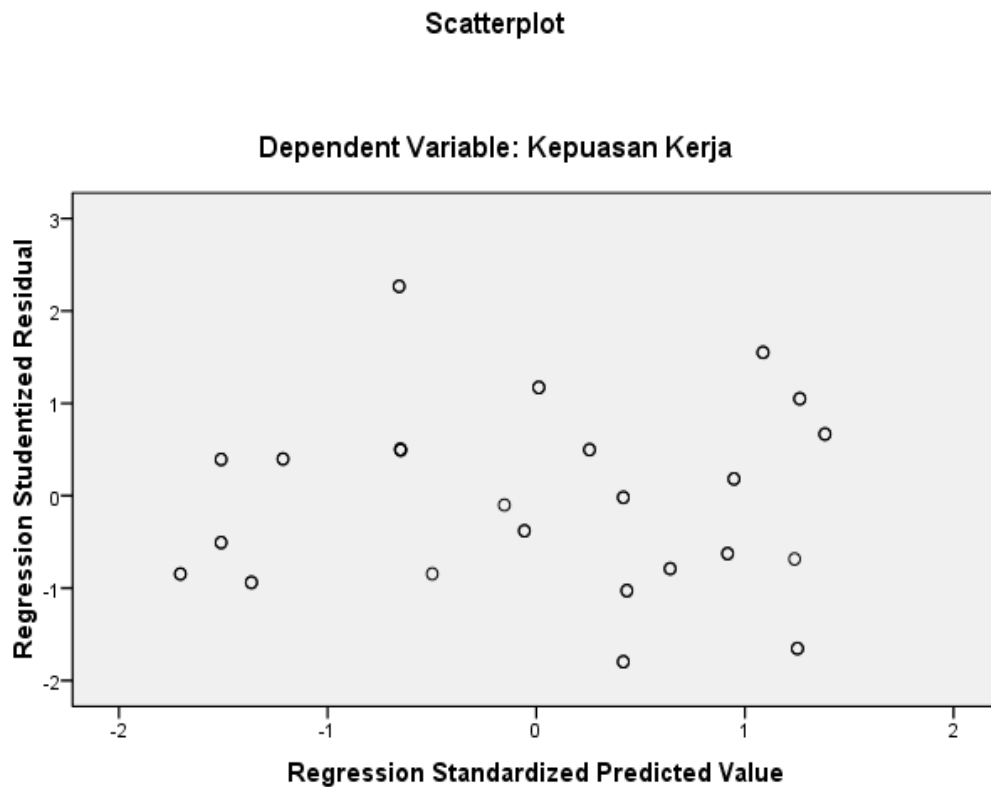
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah imbalan $2,892 < 10$, kondisi kerja $3,073 < 10$ rekan kerja $2,999 < 10$, serta nilai *Tolerance* imbalan $0,346 > 0,10$, kondisi kerja $0,325 > 0,10$ dan rekan kerja $0,333 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.35
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.167	1.090	-1.988	.053	
	Imbalan	.359	.086	4.174	.000	.346
	Kondisi Kerja	.635	.110	5.757	.000	.325
	Rekan Kerja	.128	.062	2.056	.046	.333

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.35 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2,167 + 0,359 X_1 + 0,635 X_2 + 0,128 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar -2,167.
- Jika terjadi peningkatan imbalan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,359.
- Jika terjadi peningkatan kondisi kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,635.
- Jika terjadi peningkatan rekan kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,128.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.36
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.667	3	164.556	122.867	.000^a
	Residual	54.911	41	1.339		
	Total	548.578	44			

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Imbalan, Kondisi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 122,867 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.37
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.167	1.090	-1.988	.053		
	Imbalan	.359	.086	4.174	.000	.346	2.892
	Kondisi Kerja	.635	.110	5.757	.000	.325	3.073
	Rekan Kerja	.128	.062	2.056	.046	.333	2.999

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,174 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,174 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan imbalan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,757 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,757 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,056 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,046, sehingga $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,046 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan rekan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.38
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.893	1.15728

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Imbalan, Kondisi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,893 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,3% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 89,3\% = 10,7\%$ dijelaskan oleh faktor

lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,359 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Imbalan juga dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu penentuan imbalan merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi imbalan merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi karyawan imbalan adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,635 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan kondisi tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, kondisi kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama

karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Hal inilah yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menciptakan suasana kondisi kerja yang kondusif bagi setiap karyawan, sehingga dengan suasana kerja dan kondisi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,128 dan signifikan sebesar $0,046 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rekan sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung dapat memberikan kepuasan. Kenyataannya kebanyakan orang, kerja selain untuk mencari uang juga untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh sebab itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang baik dan ramah akan meningkatkan kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, dimana t_{hitung} sebesar 4,174 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,174 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, dimana t_{hitung} sebesar 5,757 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,757 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, dimana t_{hitung} sebesar 2,056 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 dan signifikan sebesar 0,046, sehingga $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,046 < 0,05$.
4. Imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, dimana F_{hitung} sebesar 122,867 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan

bahwa dalam penelitian ini imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai dengan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi karyawan dan imbalan harus sesuai dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan.
2. Perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja dan peralatan kerja yang bersih.
3. Atasan harus memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama agar dapat memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.
4. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arikuntoro, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*, Edisi Empat Belas, Erlangga, Jakarta
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hariandja, MARIHOT T.E, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- 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.

- Kreitner, Robbert dan Kinicki, Angelo, 2014. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Kuswadi, 2014. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Luthans, 2012. *Perilaku Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Manullang M. & Pakpahan M. 2014 *Metodologi Penelitian Ciptapustaka Media*
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Gramedia, Jakarta.
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Robbins, Stephen P. 2015, *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat. 2014 *Metode Penelitian: Manajemen, Akutansi dan Ekonomi Pembangunan*, Medan: USU Press.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helm, 2014. *Bisnis: Konsep dan Kasus*, USU Press, Medan.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.