

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ariska Rahmiasari  
*ariskarahmia\_sari@yahoo.com*  
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out and analyze the influence of work environment and compensation to the job satisfaction of the employees. The population of this research is all of employees at PT. PutriGelora Jaya with the samples are 50 respondents. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis which is meant to calculate the magnitude of influence of work environment and compensation to the job satisfaction of the employees. Meanwhile the goodness of fit (F test) has been applied to test the feasibility of the model in this research. The result of F test shows that regressions model is used to predict the job satisfaction of the employees. The result of the F test shows that the regressions model can be used to predict of the job satisfaction of the employees. The hypothesis test has been done by using the t test. The result of t test shows that the work environment has significant influence to the job satisfaction of the employees. The compensation has significant influence to the job satisfaction of the employees. The work environment has dominant influence to the job satisfaction of the employees.*

*Keywords: Work Environment, Compensation, Job Satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putri Gelora Jaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putri Gelora Jaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian dan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Putri Gelora Jaya. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putri Gelora Jaya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putri Gelora Jaya. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putri Gelora Jaya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena

manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Proses untuk membuat karyawan yang merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator (*intrinsik*) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka karyawan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Selain lingkungan kerja, variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi, dimana semakin tepat jumlah pemberian gaji, upah insentif dan tunjangan serta penyediaan fasilitas yang memadai terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah penelitian ini: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putri Gelora Jaya? (2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putri Gelora Jaya? (3) Diantara lingkungan kerja dan kompensasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya?

Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putri Gelora Jaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putri Gelora Jaya. (3) Untuk mengetahui diantara lingkungan kerja dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja di PT. Putri Gelora Jaya.

## TINJAUAN TEORETIS

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:76) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik dan suasana kerja/lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain - lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang tidak terdapat konflik antar karyawan, setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman, serta adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sedarmayanti (2011:27) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerjakaryawan adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja (2) Temperatur di tempat kerja (3) Kelembaban di tempat kerja (4) Sirkulasi udara di tempat kerja (5) Kebisingan di tempat kerja (6) Aroma di tempat kerja (7) Tata warna di tempat kerja (8) Dekorasi di tempat kerja (9) Musik di tempat kerja (10) Keamanan di tempat kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2007:46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2005:118), bentuk dan jenis kompensasi yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah insentif. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan lain-lain.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2010:121) adalah: (1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. (2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-

kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. (3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. (4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. (5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif stabil. (6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplinkaryawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. (7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjanya. (8) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2005:127) terdiri dari: (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar. (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil. (3) Serikat buruh/organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil. (4) Produktifitas kerja karyawan. Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil. (5) Pemerintahan dengan undang-undang. Pemerintah dengan undang-undang menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan yang sewenang-wenang. (6) Biaya hidup (*cost of living*). Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. (7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Dan jika karyawan tersebut menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula. (8) Pendidikan dan pengalaman karyawan. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat kompensasinya kecil. (9) Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi akan rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disguished unemployment*). (10) Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja menurut Rivai dan Sagala (2009:856) adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2005:202) 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. Menurut Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan(2005:203) adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, serta sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Hasibuan (2010:202) terdiri dari: (1) Menyenangi pekerjaannya (2) Mencintai pekerjaannya (3) Moral kerja (4) Kedisiplinan (5) Prestasi kerja.

### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

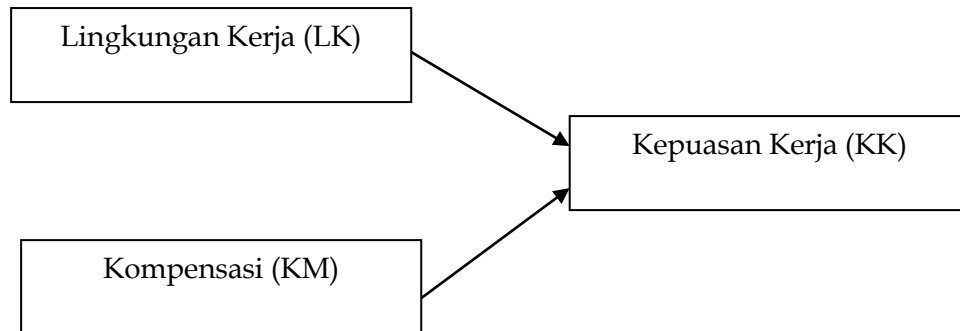
Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan. Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Di dalam Lingkungan kerja menghasilkan kepuasan kerja, maka perlu juga adanya suatu lingkungan kerja yang baik untuk menjalankan standar-standar prosedur kerja yang ada supaya mendapatkan hasil yang baik. Selain itu kompensasi juga harus bekerja dengan baik agar menghasilkan kepuasan terhadap karyawan dalam bekerja. Selain itu untuk menjalankan prosedur ini juga dibutuhkan karyawan untuk menjalankannya. Dengan memperoleh lingkungan kerja dan kompensasi yang baik, maka seorang karyawan dalam hal ini dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.

### **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan tinjauan teoretis, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1****Rerangka Konseptual**

Sumber: Diolah peneliti, 2016

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja bagi seorang pegawai atau karyawan maka dibutuhkan suatu keinginan yang kuat untuk bekerja. Keinginan tersebut terwujud adanya lingkungan kerja dan kompensasi yang baik. Dengan memperoleh lingkungan kerja dan kompensasi yang baik, maka seorang karyawan dalam hal ini dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.

**Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya. (3) Diantara lingkungan kerja dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian survey, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Putri Gelora Jaya dengan tujuan untuk mendapatkan data alamiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:6) bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner.

Populasi menurut Sugiyono (2012:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi 100 karyawan yang bekerja di PT. Putri Gelora Jaya.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Umar, 2008:78). Berdasarkan rumus slovin

diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:122).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:63). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Lingkungan kerja (LK) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian adalah: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. (2) Kompensasi (KM) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi dalam penelitian adalah gaji, bonus, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (KK). 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. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012:331). Tahap analisis data dilakukan sebagai berikut:

### **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2012:134) adalah jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 10$ , maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2011:139) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi - Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan keputusan: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi didalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW).

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas menurut Ghozali (2011:214) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011:214). Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan/ atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Ferdinand (2006:295) adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja (LK) dan



kompensasi (KM) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja (KK) sebagai variabel dependen. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1LK + b_2KM$$

Dimana :

KK : Variabel terikat kepuasan kerja karyawan

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresilingkungan kerja

$b_2$  : Koefisien regresi kompensasi

LK : Variabel bebas lingkungan kerja

KM : Variabel bebas kompensasi

### Analisis Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kompensasi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97). Jika  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah memiliki hubungan yang sangat kuat dan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat semakin kecil. Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah memiliki hubungan yang sangat lemah dan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat semakin besar.

### Uji Goodness Of Fit (Uji F)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Kriteria pengujianya adalah: (1) P-value < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (2) P-value > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengujianya adalah: (1) Jika nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

### Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja(LK)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, maka digunakan 7 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja(LK)**

No	Indikator Lingkungan Kerja(LK)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	f	%	F	%	f	%
1	Penerangan	3	6	5	10	6	12	30	60	6	12
2	Suhu udara	2	4	0	0	7	14	37	74	4	8
3	Suara bising	0	0	0	0	13	26	30	60	7	14
4	Penggunaan warna	0	0	0	0	12	24	27	54	1	22
5	Ruang gerak yang diperlukan	0	0	4	8	11	22	27	56	7	14
6	Keamanan kerja	1	2	5	10	18	36	15	30	1	22
7	Hubungan karyawan	0	0	0	0	6	12	36	72	8	16

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel lingkungan kerja (LK) adalah: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan "Penerangan di tempat kerja cukup baik dalam membantu melakukan pekerjaan" dapat diketahui bahwa 3 orang (6%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (10%) menjawab tidak setuju, 6 orang (12%) menjawab cukup setuju, 30 orang (60%) menjawab setuju, dan 6 orang (12%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa penerangan di tempat kerja dapat membantunya dalam bekerja. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan "Sirkulasi di ruangan kerja saya baik" dapat diketahui bahwa 2 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, 7 orang (14%) menjawab cukup setuju, 37 orang (74%) menjawab setuju, dan 4 orang (8%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sirkulasi udara di tempat kerja karyawan baik. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan "Ruangan kerja yang cukup tenang karena tidak ada suara bising" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 13 orang (26%) menjawab cukup setuju, 30 orang (60%) menjawab setuju, dan 7 orang (14%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa ruangan kerja karyawan tenang dan tidak bising. (4) Jawaban responden terhadap pernyataan "Warna yang ada di ruangan kerja membuat saya merasa nyaman" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 12 orang (24%) menjawab cukup setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju, dan 11 orang (22%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pewarnaan ruangan kerja membuat karyawan nyaman bekerja. (5) Jawaban responden terhadap pernyataan "Ruang gerak di perusahaan baik" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (8%) menjawab tidak setuju, 11 orang (22%) menjawab cukup setuju, 28 orang (56%) menjawab setuju, dan 7 orang (14%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa ruang gerak karyawan di perusahaan baik. (6) Jawaban responden terhadap pernyataan "Keamanan di tempat kerja yang cukup baik" dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (10%) menjawab tidak setuju, 18 orang (36%) menjawab cukup setuju, 15 orang (30%) menjawab setuju, dan 11 orang (22%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tempat kerja aman. (7) Jawaban responden terhadap pernyataan "Hubungan antara atasan dengan karyawan yang lain mempunyai hubungan yang baik" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 6

orang (12%) menjawab cukup setuju, 36 orang (72%) menjawab setuju, dan 8 orang (16%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan mempunyai hubungan yang baik, baik antara karyawan dengan atasan maupun antara karyawan dengan karyawan.

### Deskriptif Variabel Kompensasi (KM)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kompensasi, maka digunakan 6 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Deskriptif Variabel Kompensasi (KM)**

No	Indikator Kompensasi(KM)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
1	Gaji	0	0	0	0	10	20	27	54	13	26
2	Bonus	0	0	0	0	22	44	18	36	10	20
3	Upah insentif	0	0	0	0	21	42	24	48	5	10
4	Asuransi	0	0	2	4	9	18	28	56	11	22
5	Fasilitas kantor	0	0	0	0	4	8	31	62	15	30
6	Tunjangan	0	0	0	0	12	24	29	58	9	18

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kompensasi (KM) adalah: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan "Gaji yang diterima karyawan memuaskan ketika karyawan bekerja secara optimal" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 10 orang (20%) menjawab cukup setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju, dan 13 orang (26%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang diterima karyawan akan memuaskan jika karyawan bekerja dengan optimal. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan "Atasan selalu memberi bonus pada saat berprestasi dalam bekerja" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 22 orang (44%) menjawab cukup setuju, 18 orang (36%) menjawab setuju, dan 10 orang (20%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden cukup setuju bahwa pemberian bonus dilakukan jika karyawan berprestasi. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan "Penetapan insentif yang diberikan berdasarkan sejumlah persentase tertentu dari tarif yang adil dan terbuka" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 21 orang (42%) menjawab cukup setuju, 24 orang (48%) menjawab setuju, dan 5 orang (10%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa insentif yang diberikan adil dan terbuka. (4) Jawaban responden terhadap pernyataan "Jaminan kesehatan/asuransi kecelakaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 9 orang (18%) menjawab cukup setuju, 28 orang (56%) menjawab setuju, dan 11 orang (22%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa asuransi yang diberikan perusahaan sesuai. (5) Jawaban responden terhadap pernyataan "Fasilitas kerja yang memadai (sarana dan prasarana)" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 orang (8%) menjawab cukup setuju, 31 orang (62%) menjawab setuju, dan 15 orang (30%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa

fasilitas yang disediakan perusahaan memadai. (6) Jawaban responden terhadap pernyataan "Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan (tunjangan tetap: uang makan, tunjangan tidak tetap: uang transportasi)" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 12 orang (24%) menjawab cukup setuju, 29 orang (58%) menjawab setuju, dan 9 orang (18%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

### Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (KK)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kompensasi, maka digunakan 5 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (KK)**

No	Indikator Kepuasan Kerja (KK)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Menyenangi pekerjaan	0	0	0	0	8	16	28	56	14	28
2	Mencintai pekerjaan	0	0	0	0	13	26	35	70	2	4
3	Moral kerja	0	0	4	8	25	50	21	42	0	0
4	Kedisiplinan	0	0	2	4	10	20	28	56	10	20
5	Prestasi Kerja	0	0	0	0	15	30	29	58	6	12

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kompensasi (KM) adalah: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan "Menyenangi pekerjaan yang diberikan" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 orang (16%) menjawab cukup setuju, 28 orang (56%) menjawab setuju, dan 14 orang (28%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyenangi pekerjaannya. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan "Mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai yang terbaik" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 13 orang (26%) menjawab cukup setuju, 35 orang (70%) menjawab setuju, dan 2 orang (4%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mencintai pekerjaannya. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan "Keadilan kebijakan promosi karyawan berlangsung dengan baik dan rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan sesama karyawan" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (8%) menjawab tidak setuju, 25 orang (50%) menjawab cukup setuju, 21 orang (42%) menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan cukup setuju bahwa promosi karyawan dilakukan dengan baik dan adanya bantuan dari rekan kerjanya. (4) Jawaban responden terhadap pernyataan "Kedisiplinan tentang ketetapan waktu yang diberikan perusahaan" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menjawab tidak setuju, 10 orang (20%) menjawab cukup setuju, 28 orang (56%) menjawab setuju, dan 10 orang (20%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan cukup setuju bahwa adanya kedisiplinan waktu yang diterapkan perusahaan. (5) Jawaban responden terhadap pernyataan "Pemberian kompensasi atas prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaannya" dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 15 orang (30%) menjawab cukup setuju, 29

orang (58%) menjawab setuju, dan 6 orang (12%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan prestasi karyawan.

**Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2011:134) adalah jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah:

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(LK)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	23,08	10,361	,595	,811
LK2	22,88	11,577	,633	,800
LK3	22,82	11,947	,696	,796
LK4	22,72	12,573	,477	,823
LK5	22,94	11,445	,608	,803
LK6	23,10	10,133	,654	,798
LK7	22,66	13,168	,493	,823

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa korelasi antara butir dengan skor total (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja (LK) lebih dari 0,3, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja telah valid.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi (KM)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM1	19,56	6,741	,499	,814
KM2	19,86	6,164	,579	,799
KM3	19,94	6,343	,671	,778
KM4	19,66	6,270	,565	,802
KM5	19,40	6,857	,584	,798
KM6	19,68	6,344	,672	,778

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa korelasi antara butir dengan skor total (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (KM) lebih dari 0,3, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi telah valid.

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (KK)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	14,86	4,286	,536	,833
kk2	15,20	4,571	,625	,812
kk3	15,64	4,276	,585	,818
kk4	15,06	3,853	,598	,822
kk5	15,16	3,607	,913	,724

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa korelasi antara butir dengan skor total (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing pernyataan pada variabel kepuasan kerja (KK) lebih dari 0,3, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja telah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2011:41) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 7**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan kerja (LK)	0,831	Reliabel
Kompensasi (KM)	0,823	Reliabel
Kepuasan kerja (KK)	0,837	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* variabel lingkungan kerja (LK), kompensasi (KM), dan kepuasan kerja (KK) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2011:105). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

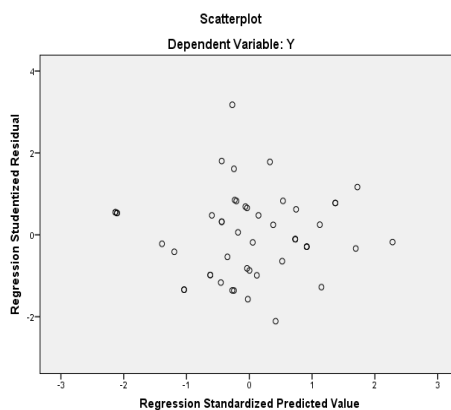
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LK	,812	1,231
KM	,812	1,231

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2011:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Gambar 2 diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi didalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan menurut Ghazali (2011:111) sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Ketentuan Autokorelasi**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi positif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Ghazali (2011:111)

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 20 diperoleh hasil Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Nilai Durbin Watson**

Model	Durbin-Watson
1	2,287

Sumber: Data primer diolah, 2016

Nilai DW sebesar 2,287 nilai ini dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jumlah sampel ( $n$ ) 50, dan jumlah variabel bebas 2 ( $k=2$ ). Nilai  $du$  dan  $dl$  yang didapat dari tabel statistik adalah:

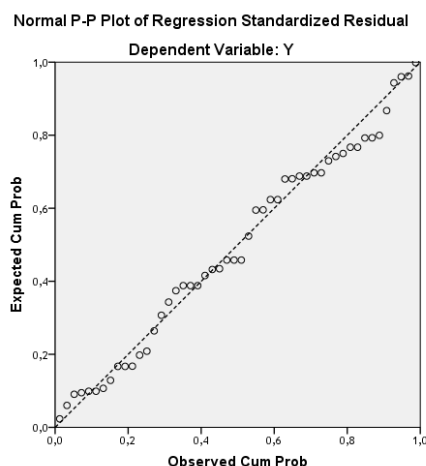
$$\begin{aligned} dl &= 1,4625 & du &= 1,6283 \\ 4 - dl &= 2,5375 & 4 - du &= 2,3717 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian di atas diketahui bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi autokorelasi karena mempunyai angka Durbin Watson di antara  $du$  dan  $4 - du$  ( $du < d < 4 - du$ ) yaitu sebesar  $1,6283 < 2,287 < 2,3717$ .

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2011:163) adalah: (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:





**Gambar 3**  
**Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* titik-titik menyebar berimpit di sekitar diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kepuasan kerja (KK) sebagai variabel *dependent* (terikat). Model regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Model Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,039	,413		2,516	,015
X1	,438	,097	,516	4,515	,000
X2	,280	,103	,310	2,710	,009

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel11, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,039 + 0,438 LK + 0,280 KM$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,039. Artinya jika lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (KK) akan sebesar 0,1,039.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,438. Artinya jika lingkungan kerja (LK) mengalami peningkatan secara positif, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) sebesar 0,438 satuan dengan asumsi variabel bebas kompensasi (KM) konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (KM) sebesar 0,280. Artinya jika kompensasi (KM) mengalami peningkatan secara positif, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) sebesar 0,4280 satuan dengan asumsi variabel bebas lingkungan kerja (LK) konstan.

Dari model regresi linier berganda tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK) yang dilihat dari koefisien regresi  $\neq 0$ .

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-Square merupakan alat ukur untuk melihat kadar besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97). Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK) secara simultan. Hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yang didapat dari pengolahan data adalah:

**Tabel 12**

**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,480	,34244

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 12 diketahui bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R-Square adalah sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini berarti 50,1% kepuasan kerja (KK) dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM), sedangkan sisanya yaitu 49,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Goodness of Fit dengan Uji F

Uji *Goodness Of Fit* dengan uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda dalam memprediksi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali (2011:98) menyatakan bahwa jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji *Goodness Of Fit* dengan uji F digunakan untuk mengetahui layak tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK). Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah: (1) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka model regresi tidak layak digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK). (2) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 13**

**Uji Goodness of Fit dengan Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,533	2	2,767	23,594	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5,512	47	,117		
	Total	11,045	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KM, LK

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK).

**Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2011:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK). Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: (1) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi > 0,05, maka secara parsial lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK). (2) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Uji Pengaruh Parsial Dengan Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,039	,413		2,516	,015
	LK	,438	,097	,516	4,515	,000
	KM	,280	,103	,310	2,710	,009

Sumber: Data primer diolah, 2016

Nilai probabilitas atau nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi variabel kompensasi (KM) sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi parsial adalah digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja (LK) dan kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK). Kriteria keputusan koefisien determinasi parsial (r<sup>2</sup>) menurut Sugiyono (2011:184) adalah:

**Tabel 15**  
**Kriteria Keputusan Korelasi Parsial (r)**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)			
LK	,650	,550	,465
KM	,533	,368	,279

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 16 menunjukkan bahwa terdapat koefisien determinasi antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu: (1) Koefisien determinasi parsial ( $r$ ) antara variabel lingkungan kerja (LK) terhadap kepuasan kerja (KK) yaitu sebesar 0,650 karena besarnya antara 0,60 - 0,799 maka termasuk pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat. (2) Koefisien determinasi parsial ( $r$ ) antara variabel kompensasi (KM) terhadap kepuasan kerja (KK) yaitu sebesar 0,533 karena besarnya antara 0,40 - 0,599 maka termasuk pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang sedang.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yaitu "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Putri Gelora Jaya" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Graphia Digital. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yaitu "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Graphia Digital. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Jika karyawan merasa puas atas kompensasi yang diterimanya, maka hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan (misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa) dapat dihindari.

### Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya, karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsial ( $r$ ) yang lebih besar daripada

variabel kompensasi yaitu sebesar 0,650. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Putri Gelora Jaya akan lebih bersemangat dan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada di PT. Putri Gelora Jaya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya. (3) Lingkungan kerjaberpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putri Gelora Jaya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah: (1) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan juga meningkat, sebaiknya PT. Putri Gelora Jaya lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan dan juga memperhatikan kebijakan dalam pemberian kompensasi karena dari hasil penelitian lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. (2013). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Jurusan Manajemen, Vol.2, No 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ferdinand. A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Penerbit Graha Indonesia. Jakarta.
- Rivai, V. dan J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV Mandar Maju. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta