

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SUMUT KANTOR  
CABANG SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Rini Yuliana  
NIM. 51153134**

**Program Studi  
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SUMUT KANTOR  
CABANG SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam  
Negeri Sumatera Utara

**Oleh:**

**Rini Yuliana  
NIM. 51153134**

**Program Studi  
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rini Yuliana

NIM : 51153134

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan"**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 26 September 2019

Yang membuat pernyataan

**Rini Yuliana**

**NIM. 51153134**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah  
Medan**

Oleh:

**Rini Yuliana  
Nim. 51153134**

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 29 September 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**  
**NIP.197604232003121002**

**Annio Indah Lestari, SE, M.Si**  
**NIP.197403092011012003**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

**Dr. Marliyah, M.Ag**  
**NIP. 197601262003122003**

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**” an. Rini Yuliana, NIM 51153134 Progam Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 31 Oktober 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 14 November 2019  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

Sekretaris

**Dr. Marliyah, M.Ag**  
NIP. 1976 0126 200312 2003

**Imsar, M.S**  
NIP.1987 0303 201503 1004

Anggota

1. **Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**  
NIP. 1976 0423 200312 1002

2. **Annio Indah Lestari, SE, M.Si**  
NIP. 1974 0309 201101 2003

3. **Dr. Nurlaila Harahap, SE, MA**  
NIP.1975 0521 200112 2002

4. **Neila Susanti, MS**  
NIP.1969 0728 199903 2002

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP. 1976 0507 200604 1002

## ABSTRAK

Skripsi berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**”. Atas nama Rini Yuliana. Di bawah bimbingan **Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag** sebagai pembimbing I dan **Annio Indah Lestari, SE, M.Si** sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan pengukuran skala likert. Data di proses melalui *program Spss 20.0* dengan teknis analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,994 dengan signifikansi 0,004. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,653 dengan signifikansi 0,012. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar 3,418 dengan signifikansi 0,015. 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 7,882 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan besar pengaruh sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmatnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis mengirimkan salawat dan salam atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sebagai rahmatan lil'alamin. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini yang berjudul “ ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan***” adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.

Dalam penulisan ini, penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada. Namun, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, sehingga dengan segala kerendahan hati penulis menerima masukan-masukan berupa kritik maupun saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan penulis kesehatan, semangat dan kesabaran dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Ayahanda tercinta Syafi'i dan ibunda tercinta Supiati yang sampai saat ini telah memberikan doa, material serta semangat dan dukungan bagi kehidupan penulis.
3. Abanghanda tersayang Andi Maulana S.E yang telah membantu dan memberi semangat penulis selama di bangku Perkuliahan.
4. Adik-adik tersayang Dika Fadhillah dan Adella Sofiana yang telah menjadi bagian semangat bagi kehidupan penulis.

5. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
6. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
7. Ibu Dr. Marliyah, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
8. Bapak Imsar M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
9. Bapak Dr. Muhammad Ridwan, MA selaku Pembimbing Akademik.
10. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dosen Pembimbing kripsi I dan ibu Ibu Annio Indah Lestari, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang telah bersedia membantu penulis untuk melaksanakan penelitian.
12. Kepada teman penulis Alby Anzalia Siregar S.E yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua, Amin...

Medan, 29 September 2019

**RINI YULIANA**

**NIM. 51153134**



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGENATAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Kerangka Teori .....	10
1. Lingkungan Kerja .....	10
1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	10
1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	11
1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	12
1.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	13
1.5 Tujuan Lingkungan Kerja.....	14
2. Fasilitas Kerja .....	15
2.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	15
2.2 Indikator Fasilitas .....	16
2.3 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya.....	17
3. Motivasi .....	18

3.1 Pengertian Motivasi .....	18
3.2 Indikator Motivasi .....	20
3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
3.4 Jenis-Jenis Motivasi.....	22
3.5 Tujuan Motivasi.....	22
4. Kepuasan Kerja.....	23
4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
4.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja .....	25
4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	26
4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	27
4.5 Tujuan Dari Kepuasan Kerja .....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	30
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Desain Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel .....	33
E. Defenisi Operasional Variabel.....	33
1. Variabel Bebas .....	33
2. Variabel Terikat .....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
1. Uji Instrumen Penelitian.....	36
a. Uji Validitas.....	36
b. Uji Reliabelitas .....	36
2. Analisis Deskriptif.....	37
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	37

4. Uji Asumsi Klasik .....	37
a. Uji Normalitas .....	37
b. Uji Heteroskedastisitas .....	38
c. Uji Multikolinearitas .....	38
5. Pengujian Hipotesis .....	38
a. Uji Serempak (uji F) .....	38
b. Uji Parsial (uji T) .....	39
c. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
<b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Berdirinya Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut.....	40
2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah .....	42
B. Analisis Data.....	42
1. Karakteristik Responden .....	42
a. Karakteristik Responden Berdasarkan.....	42
Jenis Kelamin .....	42
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
C. Analisis Deskriptif .....	44
1. Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
Lingkungan Kerja .....	45
2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja.....	49
3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	52
4. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan	
Kerja Karyawan.....	55
D. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	58
E. Uji Asumsi Klasik .....	60
1. Uji Normalitas .....	60
2. Uji Multikolinearitas.....	62
3. Uji Heteroskedetisitas .....	63
F. Uji Hipotesis .....	63

1. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	63
2. Uji t-Statistik.....	64
3. Uji F-Statistik (Simultan) .....	65
G. Interpretasi Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1.1 Jumlah Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan ...	4
2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
2.2 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang .....	30
3.1 Defenisi Operasional .....	33
3.2 Pengukuran Skala Likert.....	35
4.1 Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	41
4.2 Hasil Distribusi Frekuensi Usia .....	42
4.3 Hasil Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	43
4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	44
4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja (x1) .....	45
4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas (x2).....	48
4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X3)	51
4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	54
4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	58
4.10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen .....	59
4.11 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Sminov .....	60
4.12 Uji Multikoleniaritas.....	61
4.13 Uji Koefisien Determinasi .....	63
4.14 Uji t-Statistik (Parsial) .....	63
4.15 Uji F-Statistik (Simultan) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

4.1 logo Bank Sumut Syariah .....	40
4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas antar Variabel X1, X2, X3, dengan Y .....	60
4.3 Normal Probability Plot Antara Variabel X1, X2, X3 dan Y .....	60
4.4 Uji Heterskedetisitas .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian .....	77
2. Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	79
3. Output Uji Validitas Dan Reabilitas .....	84
4. Tabel T-tabel, F-tabel dan R-tabel .....	87

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi merupakan suatu kemajuan yang hadir di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi yang begitu pesat dapat merubah kehidupan di dalam globalisasi yang tidak dapat di hindari lagi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dari manajemen keorganisasian yang mana manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur manusia secara baik yang mana agar memperoleh suatu tenaga kerja yang puas dalam setiap pekerjaannya.<sup>1</sup>

Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi. Tanpa adanya manusia meskipun telah terpenuhinya berbagai faktor yang di butuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan sesuai rencana. Sebab manusia merupakan penggerak dan yang menentukan jalannya organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan di dalam suatu organisasi, karena peran manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus memberikan arahan yang baik atau positif demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Suatu tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun adanya alat-alat yang begitu canggih yang dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan.

Kemampuan maupun kepuasan yang dimiliki dari seorang karyawan didalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah di dapat oleh mereka dan tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan. Untuk mendapatkan hasil yang baik disetiap pekerjaan maka seorang karyawan harus memiliki kualitas yang baik, tidak hanya itu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seorang karyawan juga harus merasakan suatu kepuasan yang di rasakan setiap karyawan dalam bekerja, adanya kepuasan karyawan yang di

---

<sup>1</sup> Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha.” *The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*”. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE).Vol.12, No.3, Tahun 2006, h. 267-280.



dapat akan menciptakan suatu ke relaan dalam bekerja tanpa merasa adanya suatu peterpaksaan dalam menciptakan hasil yang baik di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Tidak hanya itu kunci dari kesehatan sebuah perusahaan di lihat dari kepuasan kerja karyawan tersebut.

Untuk bertahan hidup di dalam suatu perusahaan atau organisasi maka harus adanya karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi segingga akan terciptanya suatu kepuasan di setiap karyawan yang bekerja dan terciptanya loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di lihat dari atititude di dalam bekerja. Setiap perusahaan harus mampu memahami bagaimana keinginan setiap karyawan dan mampu memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan agar terpenuhi, sehingga terjaganya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan karyawan begitu berpengaruh bagi setiap kelangsungan kegiatan di dalam perusahaan.

Seperti yang di kemukakan oleh Dhermawan kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan maupun organisasi akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.<sup>2</sup>

Yulharsari berpendapat bahwa Kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat apabila karyawan memiliki sikap rasa tanggung jawab di dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya sikap rasa tanggung jawab yang tinggi dapat memuwujkan suatu tujuan guna mencapai tujuan akhir yang diinginkan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan mampu menimbulkan adanya perasaan yang menyenangkan di dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu mempengaruhi adanya kinerja

---

<sup>2</sup> Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2. 2012, h. 2

dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang maupun perasaan tidak senang karyawan di setiap pekerjaannya.<sup>3</sup>

Mengenai adanya permasalahan di dalam sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja karyawan maka sering kali di alami oleh suatu perusahaan. Dari berbagai perusahaan yang memiliki masalah di dalam kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang merupakan perusahaan yang memiliki keinginan dalam memberikan rasa kepuasan kepada setiap karyawan yang bekerja.

Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan merupakan lembaga perantara keuangan (*financial intermediaries*) yang berupa penyaluran dana dari pihak kelebihan dana (*surplus unit*) kepada berbagai pihak yang membutuhkan dana (*deficit unit*) pada waktu yang telah ditentukan. Bank mempunyai fungsi sebagai penghimpunan dan penyaluran dana di dalam masyarakat. Untuk menjalankan fungsinya sebagai lembaga perantara, bank mendasarkan kegiatan usahanya pada kepercayaan masyarakat. Bank juga disebut sebagai lembaga kepercayaan masyarakat (*agent of trust*).

Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan juga merupakan perusahaan yang memiliki beberapa usaha dalam memberikan suatu kepuasan kepada setiap karyawan yang bekerja.

Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mengharapkan adanya suatu kepuasan yang dirasakan setiap karyawan - karyawan dengan apa yang telah di berikan kepada seluruh karyawan. Akan tetapi setiap apa yang diberikan oleh suatu perusahaan khususnya Bank Sumut Syariah Medan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya memiliki rasa kepuasan yang baik dari apa yang telah di berikan oleh perusahaan.

Dari hasil pengamatan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan kepada karyawan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik yang menjadi salah satu penyebabnya, dikarenakan kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lain sehingga menyebabkan adanya suatu

---

<sup>3</sup> Febrina Yulharsari, dewi,” *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, Jurnal Universitas Gunadarma, Jakarta, 2012. h. 46

perselisihan antar karyawan dan adanya keterpaksaan karyawan dalam membantu pekerjaan karyawan lainnya. Tidak hanya adanya permasalahan di lingkungan kerja, kepuasan karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan juga dapat dilihat dari sisi fasilitas kerja yang di berikan, dimana adanya kurangnya fasilitas lengkap yang di berikan oleh perusahaan ke pada karyawan, seperti fasilitas komputer, ruangan kerja yang masih kurang memadai sehingga adanya keluhan dari beberapa karyawan yang bekerja.

Tidak lain halnya dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Seperti pimpinan selalu memberikan semangat pagi kepada karyawan bank sumut cabang syariah medan berupa apel sebelum memulai pekerjaan. Akan tetapi masih adanya kurang motivasi dalam menciptakan suatu kedisiplinan seperti kehadiran karyawan yang tepat waktu sehingga kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, dan adanya karyawan yang masih sedikit kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1.1  
Jumlah karyawan Bank Sumut Kantor  
Cabang Syariah Medan

No	Posisi atau Jabatan	Jumlah (orang)
1	Pimpinan	1
2	wakil Pimpinan	1
3	Pimpinan seksi	5
4	Head Teller	1
5	Pelaksana	10
6	Teler	2
7	Customer Service	3
8	Back Office	6
8	Driver	4
9	Office Boy	3
10	Satpam	5
Jumlah		41

Sumber : Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas .

Kepuasan kerja karyawan yang ingin di berikan perusahaan semata-mata dengan adanya kepuasan yang di rasakan karyawan akan mampu meningkatkan pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik.

Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dari berbagai faktor yang adanya diantaranya yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi yang di berikan oleh setiap perusahaan khususnya Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Jika dalam lingkungan kerja di sekitar kerja tidak memberikan rasa nyaman maupun memberikan kesan yang tidak baik maka karyawan yang bekerja akan merakan malas untuk bekerja. Sugiyarti mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.<sup>4</sup>

Lingkungan kerja bisa di katagorikan di dalam dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keinginan yang di harapkan setiap karyawan di dalam pekerjaannya akan pemberian gaji yang cukup, keamanan di dalam lingkungan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pemimpin yang bijak sana dan teman kerja yang kompak. Sedangkan Lingkungan kerja nonfisik juga sangat begitu mempengaruhi suatu kepuasan kerja karyawan yang mana apabila suatu keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, Rekan kerja mudah di ajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik

---

<sup>4</sup> Sugiyarti, Gita. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)”. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. 2012, h.23

maka karyawan pula akan menikmati pekerjaan dan merasa puas akan bekerja di tempat tersebut.<sup>5</sup>

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan ikut merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, oleh karena itu kenyamanan yang dirasakan akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Fathonah dan Utami bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan mendukung sebab karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.<sup>6</sup>

Sugiarti berpendapat Kepuasan lingkungan kerja juga dilihat dari beberapa aspek pula misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang baik, memiliki pencahayaan yang memadai, warna ruangan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang baik, maka dengan adanya aspek tersebut akan menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawan.<sup>7</sup>

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan yang diberikan oleh setiap perusahaan kepada karyawan untuk menciptakan suatu kepuasan kerja bagi setiap karyawan sehingga akan menunjang kinerja dalam menghasilkan suatu tujuan tertentu. Dengan adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan tersebut dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Yang mana fasilitas merupakan sebagai alat maupun sarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih produktif dan menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Moenir Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan

---

<sup>5</sup> Putranto, danang indra, " pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant". journal of social and politic. Semarang 2012, h. 9

<sup>6</sup> Fathonah, Siti dan Ida Utami. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi". E-Journal STIE AUB Surakarta. 2010. h. 45

<sup>7</sup> Sugiarti, Yuni S.TM.Kom. "Analisis dan Perancangan UML (unifed Modeling Language)". (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013), h. 217-224

lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>8</sup> Di dalam setiap kepuasan karyawan yang di terima baik dalam lingkungan kerja maupun fasilitas kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga tidak terlepas dengan adanya motivasi yang diterima atau yang di beri oleh suatu perusahaan.

Faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksanakan denan baik dan lancar.

Motivasi didefenisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan maksml mungkin karyawan untuk brestas.

Motivasi di artikan oleh Hasibuan adalah pemberian daya gerak yangyang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>9</sup>

Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> A S. Moenir, “ *pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*” , (Jakarta, PT Gunung Agung, 1997), h.197-203

<sup>9</sup> Malayu S.P Hasibuan, “*Sumber Daya Manusia*”, Cetak keempat,(Jakarta: PT. Bumi Aksara,2001), h. 167

<sup>10</sup> Handoko, Hani T,”*Manajemen*”, Edisi kedua,( Yogyakarta: BPFE,2015), h. 97

Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk menulis Proposal dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN”**

### **B. Identifikasih Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang dinilai masih rendah
2. Adanya ketidak puasan kerja karyawan dalam fasilitas kerja yang diberi oleh suatu perusahaan.
3. Kurangnya lingkungan kerja yang begitu baik di perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan dinilai masih rendah
4. Kurangnya motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Kurangnya semangat kerja dari beberapa karyawan untuk melakukan pekerjaan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu adanya batasan masalah agar peneliti lebih berfokus pada permasalahan. Peneliti hanya meneliti bagaimana kepuasan pada setiap karyawan dalam lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan Motivasi yang ada di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?

3. Apakah motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh pada lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi yang di beri oleh Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan di atas, maka yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja yang diberi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yang diberi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi perusahaan : hasil penelitian dapat bermanfaat dan merupakan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
2. Bagi peneliti : dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis dan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
3. Bagi pembaca : penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan kajian yang terkait dengan kepuasan karyawan yang ada di suatu rusahaan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1 Lingkungan kerja**

###### **1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan dalam perusahaan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat memberikan keoptimalan bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan juga sangat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Apabila suatu lingkungan kerja memberikan kesenangan maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan itu, tapi apabila lingkungan kerja memberikan ketidakseimbangan maka karyawan akan merasakan ketidak betahan dalam melakukan aktivitas kerja.

Menurut Anas 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.<sup>11</sup>

Menurut Anoraga dan widiyanti lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya.<sup>12</sup>

Sedangkan menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Khaidir Anas. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id. 2013, h. 43

<sup>12</sup> Panji Anoraga, "Manajemen Bisnis", (Semarang: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 86

<sup>13</sup> Nitisemito Alex S, "Manajemen Personalia", (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), h. 114

## 1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:<sup>14</sup>

### a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat kerana cahaya atau penerangan bagi karyawan guna untuk keselamatan dan kelancaran bekerja. oleh karena itu perlu adanya perhatian bagi cahaya atau penerangan agar pencahayaannya sesuai dengan yang di butuhkan, pencahayaan yang terang tapi tidak menyilaukan. Apabila suatu pencahayaan kurang jelas, maka pekerjaan akan lambat, banyak terjadi kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya ke efisienan dalam melakukan pekerjaan.

### b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu sebagai proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampurnya antara gas atau bau-bauan yang dapat membahayakan bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

### c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk menyatasinya adalah masalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di sukai oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang bebab sangat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalah dalam komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik setiap karyawan membutuhkan konsentrasi dalam bekerja, maka kebisingan yang dapat

---

<sup>14</sup> Sedarmayanti, M.Pd., APU, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Penerbit Mandar Maju, 2009), h. 143-148

mengganggu sebaiknya harus dihindari, agar karyawan dapat bekerja secara efisien.

d. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi juga merupakan suatu hubungan dengan tata warna yang baik, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

e. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan yang harmonis serta ada dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan.

### **1.3 Jenis-Jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedermayanti secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>15</sup>

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja atau area dimana pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik ini secara signifikan mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor yang berimplikasi pada lingkungan kerja fisik ini, mencakup suhu udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kualitas penerangan dalam area kerja dan mutu udara disekitar tempat kerja. Selain itu, faktor lain yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai, seperti ukuran ruang kerja, penataan ruang kerja, dan privasi. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan

---

<sup>15</sup> Ibid., h. 59

kerja non fisik ini, merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di tempat kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan, harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman atau merasakan kepuasan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

#### **1.4 Indikator lingkungan kerja**

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja yang di kemukakan Alex S. Nitisemito yaitu:<sup>16</sup>

##### **a. Suasana Kerja**

Keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, suasana kerja ini akan meliputi empat tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

##### **b. Hubungan Dengan Rekan Kerja**

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantar sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang ada mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok individu, motivasi

---

<sup>16</sup> Nitisemito Alex S, "*Manajemen Personalia*", h. 126

yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik individu maupun secara kelompok.

c. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan

Yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **1.5 Tujuan Lingkungan Kerja**

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa salah satu terciptanya suatu semangat kerja atau kepuasan kerja para karyawan dalam melakukan tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor yang mana salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah menciptakan suatu suasana yang baik di dalam perusahaan. lingkungan kerja yang baik akan melahirkan keunggulan dan merangsang partisipasi aktif orang-orang di dalamnya, dimana para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan memberi yang terbaik. Lingkungan kerja seperti ini dibentuk oleh para manajer cerdas yang menyadari arti penting semangat kerja tinggi, baik dilihat dari segi psikologis maupun bisnis.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Anne Bruce, *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat*, (Jakarta:Pt Serambi Ilmu Semesta, 2008), h. 23

## 2 Fasilitas Kerja

### 2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap karyawan dalam memudahkan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya. Setiap perusahaan memberikan fasilitas kerja yang berbeda-beda bentuk dan jenisnya, tergantung dari apa yang di butuhkan setiap karyawannya dalam bekerja.

Menurut Pangarso fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.<sup>18</sup>

Moenir mendefenisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang di gunakan, dipakai, di tempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>19</sup>

Fasilitas kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat memfasilitasi pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja penuh akan mendorong munculnya hasil kerja yang efektif dan mendorong peningkatan kualitas sesuai standar yang ada. Dengan kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan, diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai.<sup>20</sup>

Assauri, Wsofyan menjelaskan bahwa fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :<sup>21</sup>

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor

---

<sup>18</sup> Pangarso, Astadi. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 12 No. 01 Maret 2016, h. 56

<sup>19</sup> Moenir. “ *pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*”. h,85

<sup>20</sup> Fauzi Arif Lubis, “*Pengaruh Fasilitas Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*”, November 2018, h. 6

<sup>21</sup> Assauri, Sofyan, *Rekayasa Keuangan, Manajemen Usahawan Indonesia. No.08 Of Financial Management*. (Jakarta: Cengage Learning, 2000), h. 46

4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

## **2.2 Indikator Fasilitas**

Menurut Moenir pengertian dari fasilitas kerja dapat dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu:<sup>22</sup>

### **a. Fasilitas alat kerja**

Seorang karyawan tidak akan dapat bekerja melakukan tugasnya apabila sebuah perusahaan tidak dapat memberikan alat kerja kepadanya. Alat kerja terbagi menjadi dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja dikantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

### **b. Fasilitas perlengkapan kerja**

Perlengkapan kerja yaitu semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

- 1) Gedung dengan sarana yang di butuhkan, seperti jalan, slokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir .
- 2) Ruang kerja dan ruangan lan yang memadai dengan layout yang efisien.
- 3) Penerangan yang cukup.

---

<sup>22</sup> Moenir. “ *pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*”. h, 74

- 4) Perlengkapan seperti kursi dan meja, meja dan kursi tamu, lemari yang dibutuhkan di tempat kerja.
- 5) Alat komunikasi yang dibutuhkan seperti telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (berupa perlengkapan kerja).
- 6) Alat penyegar ruangan, seperti kipas angin, ac, exhaust fan.
- 7) Segala macam peralatan kerja lainnya seperti peralatan dapur kantor

c. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan *mess*, tempat tinggal untuk para karyawan bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan karyawan) dalam melancarkan usaha.

### **2.3 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya**

Menurut Sofyan jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :<sup>23</sup>

- a) Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b) Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk mempelancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan dan lainnya.
- c) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yan ada di perkantran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).

---

<sup>23</sup> Syafri Sofyan Harahap. 2001. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, Edisi 1, Cetakan -3, 2001. h. 22



- d) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
- e) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan

#### **4. Motivasi**

##### **3.1 Pengertian Motivasi**

Spencer and spencer mengemukakan istilah motivasi (motivation) sering dipertautkan dengan istilah “motif” (motives). Dimana “motives” diartikan sebagai individu secara konsisten tentang dirinya atas keinginan atau penyebab ia bekerja atau melakukan sesuatu. Dengan kata lain, motives adalah sesuatu yan mendasari perilaku seseorang berbuat sesuatu yang sekaligus dapat membedakannya dengan orang lain, misalnya tantangan dari dalam dirinya, atau tumbuhnya tanggung jawab atas suatu tugas tertentu. Spencer yang menyatakan bahwa kepuasan yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain<sup>24</sup>

Tansuhaj mendefenisikan motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas di dalam perusahaan ataupun organisasi. motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan prilaku karyawan atau tenaga kerja.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Spencer, Jr Lyle M, and Signe M, Spencer, “*Competence at Work:Models for Superior Performance.*, John Wily & Sons, Inc”. (New York, 1993), h. 197

<sup>25</sup> Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, McCullough, “*A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function*”, The Journal of Service Marketing, 1998, Vol. 2, No.3

Menurut Robbin motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.<sup>26</sup> hal yang hampir sama juga disampaikan oleh Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan.<sup>27</sup>

Supardi dan Anwar mendefenisikan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.<sup>28</sup>

Menurut Handoko motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.<sup>29</sup>

Konsep motivasi menyatakan bahwa bilamana seseorang sedang mengaami otivasi atau sedang yang tidak seimbang, artinya dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Tetapi sebaliknya bilamana apa yang menjadi dorongan itu sudah diperoleh, berada ditangannya dan mendapat kepuasan dari padanya, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan seimbang, ia sudah berada dalam *a state of equilibrium*<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> Robbins S, “*Perilaku Organisasi Jilid 1*”, (Jakarta: Prenhallindo, 1998), h. 57

<sup>27</sup> Sondang siagian P, “*Teori Motivasi dan Aplikasi*”. Cetakan Ketiga,(Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 155

<sup>28</sup> Supardi & Syaiful Anwar, “*Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*”, (Yogyakarta: UII Press, 2002), h. 206

<sup>29</sup> Handoko, Hani T, “*Manajemen*”, Edisi kedua,( Yogyakarta: BPFE,2015),. h. 224

<sup>30</sup> Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam , Vol. 3, No.2, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2016, h. 257

### 3.2 Indikator motivasi

Menurut David Mc. Clelland mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:<sup>31</sup>

a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achivement*)

Yaitu keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain, maupun perusahaan.

b. Kebutuhan berafiliasi (*Need For Affiliation*)

Merupakan kegiatan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarah tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan kekuatan (*Need For Power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain menjadi dominan, mengontrol, dan mempengaruhi orang lain.

### 3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Chidi ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain:<sup>32</sup>

a. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

b. Insetif

Organisasi atau perusahaan juga dapat memberikan insetif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

---

<sup>31</sup> D.C. McClelland, , "Human Motivation", (New York : Cambridge University Press, 1987), h. 37

<sup>32</sup> Chidi, O. C., Anyim, F. C & Badejo, A. E. "Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria". International Journal of Business Administration, 2012, h. 31.

- c. Insetif khusus individu  
Perusahaan dapat memberikan insetif khusus kepada individu, insetif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan sasaran yang layak dan berharga untuk perusahaan.
- d. Status atau jabatan  
Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.
- e. Pendelegasian wewenang  
Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawan.
- f. Kondisi Kerja  
Memperhatikan kondisi kerja yang baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan
- g. Keamanan Kerja  
Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian karyawan pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.
- h. Job Enrichment  
Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan. Misalnya, seseorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan pengajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.
- i. Hubungan Cordinal atau Ramah  
Hubungan yang baik dan sehat harus diseluruh organisasi. Ini pati akan memotivasi karyawan.

j. Faktor-Faktor yang Lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan: memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

### 3.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hidjrachman dan Husnan jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:<sup>33</sup>

a. Motivasi positif (insentif positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikanhadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 3.5 Tujuan motivasi

Adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut : <sup>34</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipan karyawan

---

<sup>33</sup> Suad Husna Hidjrachman. Manajemen Personalialia. Edisi 4, cetakan 10. ( Yogyakarta: Penerbit: Andi Yogyakarta, 2002), h. 49

<sup>34</sup> Pengantar Manajemen Ekonomi Perbankan Syariah- C Semester III (2015/2016), h.64.

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Memertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### 4. Kepuasan kerja

##### 4.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat senang atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang ada. Menurut Jex, *“Job satisfaction essentially represents employees feelings of positive affect toward their job or job situation”*. (kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan).

Menurut McKenna, *“Job satisfaction is associated with how well our personal expectations at work are in line with outcomes”*. (kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekspektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang dicapai).<sup>35</sup>

Menurut Madura, *“the degree to which employees are satisfied with their job”*. (pengakuan dimana karyawan puas dengan pekerjaan mereka). Menurut Wexley dan Yuki bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.<sup>36</sup>

Robbins & Judge mendefinisikan kepuasan kerja adalah *“Job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics”*. Maksudnya, kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik. Pendapat Robbins & Judge

---

<sup>35</sup> McKenna, Eugene, *“Business and Psychology: organizational Behavior”*, (New York: Psychology press, 2006), h. 321

<sup>36</sup> Madura, Jeff, *“penantar Bisnis”*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 163

menitik beratkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Adapun cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terbagi menjadi dua dimensi: Konstruktif/destruktif dan Aktif/pasif.

- a. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi
- b. Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan dengan meninggalkan organisasi
- c. Kesetiaan (*loyalty*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara pasif menunggu keadaan membaik.
- d. Pengabaian (*neglect*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara membiarkan kondisi memburuk.

Menurut Newstrom, kepuasan kerja adalah “*A set or favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is an affective attitude a feeling of relative like or dislike toward something*”. Maksudnya, kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan karyawan/pegawai melihat pekerja mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap relatif yang cenderung pada rasa suka atau tidak suka terhadap sesuatu.<sup>37</sup>

Luthans mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap situasi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil yang dicapai, memenuhi atau melampaui harapan. *Ketiga*, kepuasan kerja terkait dengan lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi

---

<sup>37</sup> Newstrom, John W, “*Organizational Behavior: Human Behavior at Work*”, (Newyork-America: McGraw-Hill Education, 2011), h. 315

kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting, yaitu nilai pekerjaan dan nilai kebutuhan-kebutuhan dasar nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang ingin dicapai tersebut adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.<sup>38</sup>

#### **4.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan, kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :<sup>39</sup>

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, pelakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada kepuasan kerja di luar pekerjaan.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja

---

<sup>38</sup> Isnaini Harahap, Sri Sudiarti, dan Hijja Mardyhiya Nasution, “pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara” At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.4, No. 1, 2019, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, h. 71

<sup>39</sup> Malayu hasibuan. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*, h. 106



diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapat imbalan yang besar.

c) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasakannya adil dan layak.

### 4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Prabu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :<sup>40</sup>

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berapa ringan pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat monoton atau tidak.

Baron dan Greenberg juga berpendapat bahwa kepuasan kerja melibatkan sikap positif dan negatif individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori ini, kepuasan kerja muncul dari sejauh mana *reward atau outcome* dihasilkan oleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan atau yang dinilai oleh individu. Semakin dekat kesesuaian itu, dalam arti semakin besar pekerjaan menghasilkan apa yang diinginkan oleh individu, maka semakin puas individu tersebut.

---

<sup>40</sup> AA.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2014), h. 247

Pengertian dari kepuasan kerja dijelaskan lebih lanjut QS. At-Taubah/9-105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya yaitu: “.... Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>41</sup>

#### 4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:<sup>42</sup>

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Moral kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Prestasi kerja
- e. Semangat kerja

#### 4.5 Tujuan dari kepuasan kerja

Menurut George Strauss dan Leonard R. Sayles kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya.<sup>43</sup> Oleh karena itu menurut Hani Handoko, karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang

---

<sup>41</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Al Quran dan Terjemahan*, (Jakarta: Gema Risalah Press, 2010), hlm. 24

<sup>42</sup> Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. h. 173

<sup>43</sup> George Strauss dan Leonard R. Sayles, “Personnel: The Human Problems of Management (1980). h. 263

penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.<sup>44</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Tabel 2.1  
Penelitian terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ratag Pingkan Elisabeth Vony (2016)	Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT UNITED TRACTORT CABANG MANADO	Pelatihan (X1) Fasilitas kerja (X2) dan kompensasi (X3) Kepuasan kerja (Y)	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Bakhtiar (2017)	Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada bank Sumut –Medan	fasilitas (X1), dilingkungan kerja (X2) semangat kerja (Y)	Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank

<sup>44</sup>T. Hani Handoko. *Manajemen.*, h. 145-146

				sumut-medan
3	Aslinda (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pekerjaan uu kabupaten konawe	Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) kepuasan Kerja (Y)	lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
4	Wendy Amsuri Na(2013)	Pengaruh fasilitas kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapa kantor X	Fasilitas kerja (X1) komunikasi (X2) kmitmen organisasi (X3), dan kompensasi (X4), kepuasan kerja (Y)	Fasilitas kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
5	Astadi Pangarso (2016)	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat PT Dirgantara Indonesia	Fasilitas Kerja (X1) Kepuasan kerja (Y)	Fasilitas kerja Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan dengan hasil dari beberapa penelitian di atas, penulis membuat persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yang diuraikan dalam tabel di bawah ini:

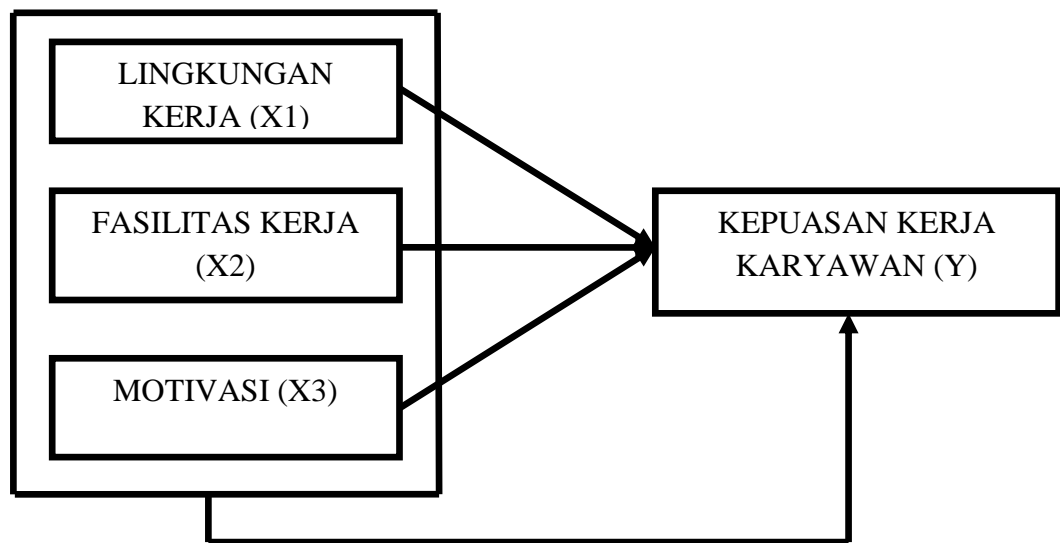
Tabel 2.2

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang

Persamaan	Perbedaan
1. Ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan karyawan	1. Tempat penelitian 2. Judul penelitian 3. Hasil penelitian 4. Tahun penelitian

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari landasan teori yang telah dijelaskan di atas, peneliti ini bekerja dengan kerangka pemikiran, bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi secara individual maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



#### **D. Hipotesis**

- H<sub>0</sub> 1 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>a</sub> 1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>0</sub> 2 : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>a</sub> 2 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>0</sub> 3 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>a</sub> 3 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H<sub>0</sub> 4 : Lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan
- H<sub>a</sub> 4 : Lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Yang mana penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2019.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka dan data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka yang bersumber dari:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung melalui teknik Observasi, wawancara dan kuesioner dengan para responden, yang berkaitan dengan penelitian ini.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dari dokumentasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yaitu mengumpulkan data-data mengenai jumlah karyawan, serta data lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto menjelaskan bahwa

populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>45</sup> Sedangkan menurut Sugiono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>46</sup> Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan yang ada pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang berjumlah 41 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga kerja maka peneliti dapat melakukan dengan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total *sampling* atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Defenisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Bebas**

Variabel Bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan motivasi (X3).

### **2. Variabel Terikat**

Variabel Terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut:

---

<sup>45</sup> Arikunto, “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173

<sup>46</sup> Sugiono, “*Metode penelitian Bisnis*”, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 80



Tabel 3.1  
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
Lingkungan kerja (X1)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana kerja</li> <li>b. Hubungan rekan kerja</li> <li>c. hubungan atasan dan bawahan</li> <li>d. Tersedia fasilitas kerja</li> </ul>	Skala likert
Fasilitas kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah suatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Alat kerja</li> <li>b. Perlengkapan kerja</li> <li>c. Fasilitas sosial</li> </ul>	Skala likert
Motivasi (X3)	Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kebutuhan berprestasi (<i>Need For Achivement</i>)</li> <li>b. kebutuhan berafiliasi</li> </ul>	Skala likert

	merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi	( <i>Need For Affiliation</i> ) c. kebutuhan Kekuatan ( <i>Need For Power</i> )	
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi	a. Kedisiplinan b. Menyenangi pekerjaan c. Prestasi kerja d. Semangat kerja e. Moral kerja	Skala likert

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni :

1. Observasi, teknik ini dilakukan dengan cara mengamati langsung dalam proses kegiatan keseharian karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
2. Kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Pengukuran Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

### G. Teknik Analisis Data

data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan di analisis menggunakan rumus-rumus atau dengan aturan yang ada sesuai dengan pendekatan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya item pernyataan bisa dilihat dengan membandingkan t-hitung dengan r-tabel, data dikatakan valid jika t-hitung lebih besar dari r-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ).

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabelitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. nilai reliabelitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha. Reabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai cronbach Alpha  $> 0.70$ . jika nilai cronbach Alpha  $> 0.70$  maka dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai cronbach Alpha  $< 0.70$  maka dinyatakan tidak reliabel.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

## **2. Analisis Deskriptif**

Melalui metode ini data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi populasi dalam penelitian akan diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dianalisis, sehingga diperoleh gambar umum tentang masalah yang diteliti.

## **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh Variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi (X3) dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan (Y) pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, dengan menggunakan informatika yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Fasilitas kerja

X3 = motivasi

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

e = Tingkat kesalahan

## **4. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat parametric test. Data yang normal bisa dianggap dapat mewakili populasi.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan lain. Jika variance dan residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi Heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikan dengan tingkat signifikansi 5%.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut.

- $VIF > 10$  maka diduga mempunyai persoalan Multikolinearitas.
- $VIF < 10$  maka tidak terdapat Multikolinearitas.

## **5. Pengujian Hipotesis**

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut:

### **a. Uji serempak (uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila

nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai hitung  $\geq$  tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi kepuasan karyawan, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terikat.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Berdirinya Unit Usaha Syariah PT.Bank Sumut**

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* PT.Bank SUMUT, khususnya direksi dan komisarisnya, yaitu sejak dikeluarkannya UU No.10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada khultur masyarakat Sumatera Utara yang religious, khususnya Umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah. Dari hasil survei yang dilakukan 8 (Delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minta masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Atas dasar ini, dan komitmen PT.Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah maka pada tanggal 04 November 2004 PT.Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (Dua) kantor Cabang Syariah yaitu Kantor Cabang syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. Visi dan Misi Unit Usaha Syariah haruslah mendukung Visi dan Misi PT.Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan Visi unit usaha syariah yaitu “meningkatkan keunggulan PT.Bank Sumut dengan memberikan

pelayanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera”. Sedangkan Misinya adalah “Meningkatkan posisi PT.Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih menguntungkan dikelola secara professional”.

Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT.Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT.Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

Gambar 4.1

Logo Bank Sumut Syariah



Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna *orange* sebagai symbol satu huruf untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang di padu dengan warna Biru yang sportif dan professional sebagaimana mis Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulis Bank dengan Huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedapkan Sumatera Utara,



sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

## 2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah

### a. Visi Perusahaan

Adapun Visi dari PT.Bank Sumut adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan membangun daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

### b. Misi Perusahaan

Adapun Misi dari PT.Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat serta profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip Compliance (Kepatuhan).

## B. Analisis Data

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah yang bekerja di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 41 responden, di paparkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui usia pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1  
Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	32	78
2	Perempuan	9	22.0
Total		41	100.0

Sumber: Data diolah Spss, 2019

Tabel 4.1 diatas mempresentasikan karakteristik responden yang menjadi pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 78% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 22%. Hal ini dikarenakan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan lebih membutuhkan pegawai laki-laki untuk ditempatkan dibagian pemasaran.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan usis. Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2  
Hasil Distribusi Frekuensi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
1	<25	1	2.4
2	25-35	32	78.0
3	36-40	7	17.1
4	50-55	1	2.4
	Total	41	100.0

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia <25 tahun hanya sebesar 2.4% selanjutnya adalah karyawan yang berusia 25-35 sebesar 78%, karyawan yang berusia 36-40 tahun sebesar 17.1% dan karyawan yang berusia 50-55 tahun sebesar 2.4%. usia yang terbanyak adalah pegawai 25-35 tahun sebesar 78%. Hal ini dikarenakan pada usia 25-35 merupakan usia produktif bagi para pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dan data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3  
Hasil Distribusi Frekuensi pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
1	SMP	1	2.4
2	SMA	15	36.6
3	D3	4	9.8
4	S1	21	51.2
	Total	41	100.0

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan adalah SMP sebesar 2.4%, SMA sebesar 36.6%, D3 sebesar 9.8% dan S1 sebesar 51.2%. Hal ini disebabkan karena PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan lebih mengutamakan para pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rata-rata sarjana (S1).

### C. Analisis Deskriptif

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden dideskriptifkan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata. Dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Statistik Deskriptif

		<b>Statistics</b>			
		x1	x2	x3	Y
N	Valid	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0
Mean		21.9512	21.3171	21.2683	20.9024
Std. Error of Mean		.37766	.40641	.44861	.35580
Median		22.0000	22.0000	20.0000	21.0000
Mode		25.00	23.00	20.00	20.00
Std. Deviation		2.41817	2.60230	2.87249	2.27821
Variance		5.848	6.772	8.251	5.190
Range		9.00	10.00	10.00	9.00
Minimum		16.00	15.00	15.00	15.00
Maximum		25.00	25.00	25.00	24.00
Sum		900.00	874.00	872.00	857.00
Percentiles	25	20.0000	20.0000	19.5000	20.0000
	50	22.0000	22.0000	20.0000	21.0000
	75	24.0000	23.0000	24.0000	23.0000

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa variabel x1 memiliki nilai maksimum 25 dan nilai minimum 16 serta nilai mean (rata-rata) 21.9512 dengan total observasi sebanyak 41. Variabel x2 memiliki nilai maksimum 25 dan nilai minimum 15 serta nilai mean (rata-rata) 21.3171 dengan total observasi sebanyak 41. Variabel x3 memiliki nilai maksimum 25 dan nilai minimum 15 serta nilai mean (rata-rata) 21.2683 dengan total observasi sebanyak 41. Variabel Y memiliki nilai maksimum 24 dan minimum 15 serta mean (rata-rata) 20.9024 dengan total observasi sebanyak 41.

### **1. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (x1)**

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian maka selanjutnya dapat dirangkum distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pertanyaan dalam masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (x1)

No	N	FREKUENSI					PERSENTASE (%)				
		SS	S	KS	TS	STS	SS	S	KS	TS	STS
1	41	19	20	1	0	1	46.3	48.8	2.4	0	2.4
2	41	20	20	1	0	0	48.8	48.8	2.4	0	0
3	41	20	17	3	1	0	48.8	41.5	7.3	2.4	0
4	41	18	19	3	1	0	43.9	46.3	7.3	2.4	0
5	41	22	16	2	1	0	53.7	39.0	4.9	2.4	0

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat distribusi jawaban atas kuesioner lingkungan kerja dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan butir 1, dari 41 responden teradapat 19 responden atau (46.3%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa konsentrasi kerja terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja, 20 responden atau (48.8%) responden yang menyatakan setuju bahwa konsentrasi kerja terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa konsentrasi kerja terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa konsentrasi kerja terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa konsentrasi kerja terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa 20 responden atau ((48.8%) responden menyatakan setuju bahwa konsentrasi kerja terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan merasa terganggu dan tidak mampu berkonsentrasi akibat adanya suara bising dilingkungan kerja.

- b. Pada pernyataan butir 2, dari 41 responden terdapat 20 responden atau (48.8%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa keamanan di lingkungan tempat kerja saya sudah cukup baik, 20 responden atau (48.8%) responden yang menyatakan setuju bahwa keamanan di lingkungan tempat kerja saya sudah cukup baik, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa keamanan di lingkungan tempat kerja saya sudah cukup baik, 0 responden (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa keamanan di lingkungan tempat kerja saya sudah cukup baik. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa terdapat 20 responden atau (48.8%) responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa keamanan di lingkungan tempat saya kerja sudah cukup baik. Ini artinya bahwa keamanan di lingkungan kerja para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sudah cukup baik, sehingga membuat karyawan tidak khawatir.
- c. Pada pernyataan butir 3, dari 41 reponden terdapat 20 responden atau (48.8%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa adanya kerja sama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan, 17 responden atau (41.5%) responden yang menyatakan setuju bahwa adanya kerja sama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan, 3 responden atau (7.3%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa adanya kerja sama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa adanya kerja sama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa adanya kerja sama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 20 responden atau (48.8%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa adanya kerja sama yang baik antara karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ini artinya bahwa ada solidaritas yang tinggi antara

para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- d. Pada pernyataan butir 4, dari 41 responden terdapat 18 responden atau (43.9%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan, 19 responden (46.3%) responden yang menyatakan setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan, 3 responden atau (7.3%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 19 responden atau (46.3%) responden yang menyatakan setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan. Ini artinya para pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan merasa nyaman karena lingkungan kerja yang bersih.
- e. Pada pernyataan butir 5, dari 41 responden terdapat 22 responden atau (52.7%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa hubungan berlangsung dengan serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan, 16 responden atau (69.0%) responden yang menyatakan setuju bahwa hubungan berlangsung dengan serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan, 2 responden atau (4.9%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa hubungan berlangsung dengan serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa hubungan berlangsung dengan serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa hubungan berlangsung serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan.

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa terdapat 22 responden atau (52.7%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa hubungan berlangsung dengan serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan. Ini artinya bahwa adanya hubungan yang serasi, informal serta bersifat kekeluargaan pada karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

## 2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Fasilitas (x2)

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian maka selanjutnya dapat dirangkum distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pertanyaan dalam masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil distribusi frekuensi untuk variabel fasilitas pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas (x2)

No	N	FREKUENSI					PERSENTASE (%)				
		SS	S	KS	TS	STS	SS	S	KS	TS	STS
1	41	17	16	8	0	1	41.5	39.0	19.5	0	0
2	41	21	17	3	0	0	51.2	41.5	7.3	0	0
3	41	22	15	4	0	0	53.7	36.6	9.8	0	0
4	41	15	19	5	0	2	36.6	46.3	12.2	4.9	0
5	41	15	18	6	0	2	36.6	43.9	14.6	0	4.9

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diatas terlihat distribusi jawaban atas kuesioner Fasilitas dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan butir 1, dari 41 responden terdapat 17 responden atau (41.5%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan, 16 responden atau (39.0%) responden yang menyatakan setuju bahwa gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan, 8 responden atau (19.5%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat



tidak setuju bahwa gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan. Berdasarkan hasil diatas terdapat 17 responden atau (41.5%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan merasa nyaman dengan gedung tempat mereka bekerja.

- b. Pada pernyataan butir 2, dari 41 responden terdapat 21 responden atau (51.2%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ruangan kantor difasilitasi dengan computer yang sangat baik, 17 responden atau (41.5%) responden yang menyatakan setuju bahwa ruangan kantor difasilitasi dengan computer yang sangat baik, 3 responden atau (7.3%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa ruangan kantor difasilitasi dengan computer yang sangat baik, dan 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa ruangan kantor difasilitasi dengan computer yang sangat baik. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 21 responden atau (51.2%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ruangan kantor difasilitasi dengan computer yang sangat baik. Ini artinya para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mendapat fasilitas computer dalam ruangan mereka bekerja.
- c. Pada pernyataan butir 3, dari 41 responden terdapat 22 responden atau (53.7%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai, 15 responden atau (36.6%) responden menyatakan setuju bahwa ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai, 4 responden atau (9.8%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai, dan 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 22 respnden atau (53.7%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai. Ini artinya bahwa para

karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mendapat fasilitas internet dalam ruangan para pegawai.

- d. Pada pernyataan butir 4, dari 15 responden atau (36.6%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja, 19 responden atau (46.3%) responden yang menyatakan setuju bahwa pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja, 5 responden atau (12.2%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja, 2 responden atau (4.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 19 responden atau (46.3%) responden yang menyatakan setuju bahwa pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja. Ini artinya para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan merasa nyaman mendapat pencerahan ruangan yang cukup baik.
- e. Pada pernyataan butir 5, dari 41 responden terdapat 15 responden atau (36.6%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa ruangan yang disediakan dapat menciptakan kenyamanan kerja, 18 responden atau (43.9%) responden yang menyatakan setuju bahwa ruangan yang disediakan dapat menciptakan kenyamanan kerja, 6 responden (14.6%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa ruangan yang disediakan dapat menciptakan kenyamanan kerja, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa ruangan yang disediakan dapat menciptakan kenyamanan kerja, 2 responden atau (4.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa ruangan yang disediakan menciptakan kenyamanan kerja. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan merasa nyaman dengan fasilitas ruangan yang diberikan.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (x3)

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian maka selanjutnya dapat dirangkum distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pertanyaan dalam masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil distribusi frekuensi untuk variabel motivasi pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (x3)

No	N	FREKUENSI					PERSENTASE (%)				
		SS	S	KS	TS	STS	SS	S	KS	TS	STS
1	41	13	24	3	0	1	31.0	57.1	7.1	0	2.4
2	41	24	14	3	0	0	57.1	33.3	7.1	0	0
3	41	25	14	2	0	0	59.5	33.3	4.8	0	0
4	41	15	18	6	2	0	35.7	42.9	14.3	4.8	0
5	41	13	19	3	6	0	31.0	45.2	7.1	14.3	0

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat distribusi jawaban atas kuesioner motivasi dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan butir 1. Dari 41 responden terdapat 13 responden atau (31.0%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya menikmati menjadi bagian dari kelompok organisasi ini, 24 responden atau (57.1%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya menikmati menjadi bagian dari kelompok organisasi ini, 3 responden atau (7.1%) responden yang menjawab kurang setuju bahwa saya menikmati menjadi bagian dari kelompok organisasi ini, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa saya menikmati menjadi bagian dari kelompok organisasi ini, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa saya menikmati bagian dari organisasi ini. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 24 responden atau (57.1%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya

menikmati bagian dari organisasi ini. Ini artinya para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan menikmati bekerja di Bank Sumut Syariah.

- b. Pada pernyataan butir 2, dari 41 responden terdapat 24 responden atau (57.1%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. 14 responden atau (33.3%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu, 3 responden yang menyatakan kurang setuju bahwa saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa terdapat 24 responden atau (57.1%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. Ini artinya bahwa karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mampu memberi motivasi dan mempengaruhi satu sama lain.
- c. Pada pernyataan butir 3, dari 41 responden terdapat 25 responden atau (59.5%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya, 14 responden atau (33.3%) responden yang menyatakan setuju bahwa pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya, 2 reponden atau (4.2%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa pimpinan menghargai hasil kerja saya. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa terdapat 25 responden atau (59.5%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya. Ini artinya bahwa Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan.

- d. Pada pernyataan butir 4, dari 41 responden terdapat 15 responden atau (35.7%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan kerja, 18 responden atau (42.9%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan kerja, 6 responden (14.3%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan kerja, 2 responden atau (4.8%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan kerja, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan kerja. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa terdapat 18 responden atau (48.9%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya ingin tahu kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan kerja. Ini artinya para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan selalu memotivasi dan melihat pengembangan dirinya sendiri setiap harinya dalam melakukan pekerjaan.
- e. Pada pernyataan butir 5, dari 41 responden terdapat 13 atau (31.0%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja, 19 responden atau (45.2%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja, 3 responden atau (7.1%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja, 6 responden atau (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa terdapat 19 responden atau (45.2%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja. Ini artinya para

karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan selalu membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.

#### 4. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian maka selanjutnya dapat dirangkum distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pertanyaan dalam masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil distribusi frekuensi untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	N	FREKUENSI					PERSENTASE (%)				
		SS	S	KS	TS	STS	SS	S	KS	TS	STS
1	41	13	24	4	0	0	31.7	58.5	9.8	0	0
2	41	17	23	0	1	0	41.5	56.1	0	2.4	0
3	41	12	24	2	2	1	29.3	58.5	4.9	4.9	2.4
4	41	8	31	2	0	0	19.5	75.6	4.9	0	0
5	41	10	25	6	0	0	24.4	61.0	14.6	0	0

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terlihat distribusi jawaban atas kuesioner kepuasa kerja dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan butir 1, dari 41 responden terdapat 13 responden atau (31.7%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 24 responden atau (58.5%) responden yang menyatakan setuju bahwa tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 4 responden atau (9.8%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan

ini, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil diatas terdapat 24 responden atau (58.5%) responden yang menyatakan setuju bahwa tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi karena memiliki kepuasan dalam bekerja.

- b. Pada pernyataan butir 2, dari 41 responden terdapat 17 responden atau (41.5%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya menyenangi pekerjaan saya karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 23 responden atau (56.1%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya menyenangi pekerjaan saya karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju bahwa tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil diatas terdapat 23 responden atau (56.1%) responden yang menyatakan setuju bahwa saya menyenangi pekerjaan saya karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan menyenangi pekerjaan karena memiliki kepuasan dalam bekerja.
- c. Pada pernyataan butir 3, dari 41 responden terdapat 12 responden atau (29.3%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 24 responden atau (58.5%) responden yang menyatakan setuju bahwa bahwa semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 2 responden atau (4.9%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat

tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 2 responden atau (4.9%) responden yang menyatakan tidak setuju bahwa semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 1 responden atau (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil di atas terdapat 24 responden atau (58.5%) responden yang menyatakan setuju bahwa semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

- d. Pada pernyataan butir 4, dari 41 responden terdapat 8 responden atau (19.5%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa prestasi kerja saya selalu meningkat karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 31 responden atau (75.6%) responden yang menyatakan setuju bahwa prestasi kerja saya selalu meningkat karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 2 responden atau (4.9%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa prestasi kerja saya selalu meningkat karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa prestasi kerja saya selalu meningkat karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil di atas terdapat 31 responden atau (75.6%) responden yang menyatakan setuju bahwa prestasi kerja saya selalu meningkat karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan memiliki prestasi yang selalu meningkat karena memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaan.
- e. Pada pernyataan butir 5, dari 41 responden terdapat 10 responden atau (24.4%) responden yang menyatakan sangat setuju bahwa atasan



memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi, 25 responden atau (61.0%) responden yang menyatakan setuju bahwa atasan memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi, 6 responden atau (14.6%) responden yang menyatakan kurang setuju bahwa atasan memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi, 0 responden atau (0%) responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa atasan memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi. Berdasarkan hasil diatas terdapat 25 responden atau (61.0%) responden yang menyatakan setuju bahwa atasan memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi. Ini artinya bahwa para karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan selalu mendapatkan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar yang tinggi sehingga memiliki kepuasan dalam bekerja.

#### **D. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrument, penulis menggunakan analisis SPSS 20.0. Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk degree of freedom (df) = n-k dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung  $41-4$  atau  $df = 37$  dengan alpha 0.05 didapat r tabel 0; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.9  
Hasill Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.203	0.2673	Tidak Valid
	X1.2	0.298	0.2673	Valid
	X1.3	0.501	0.2673	Valid
	X1.4	0.454	0.2673	Valid
	X1.5	1	0.2673	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0.446	0.2673	Valid
	X2.2	0.708	0.2673	Valid
	X2.3	0.139	0.2673	Tidak Valid
	X2.4	0.071	0.2673	Tidak Valid
	X2.5	1	0.2673	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.108	0.2673	Tidak Valid
	X3.2	0.315	0.2673	Valid
	X3.3	0.469	0.2673	Valid
	X3.4	0.453	0.2673	Valid
	X3.5	1	0.2673	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.400	0.2673	Valid
	Y1.2	0.292	0.2673	Valid
	X1.3	0.352	0.2673	Valid
	Y1.4	0.454	0.2673	Valid
	Y1.5	1	0.2673	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,2673) dan bernilai positif. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Ciefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	5 item pertanyaan	0.774	Reliabel
Fasilitas Kerja	5 item pertanyaan	0.779	Reliabel
Motivasi	5 item pertanyaan	0.764	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	5 item pertanyaan	0.776	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0.70$ . Dengan demikian variabel (Lingkungan Kerja, Fasilitas, Motivasi, dan kepuasan kerja karyawan) dapat dikatakan reliable.

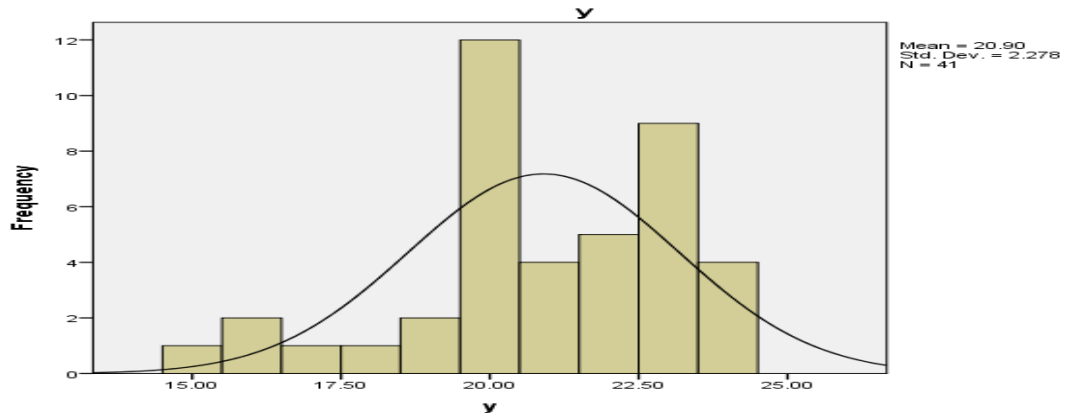
#### E. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

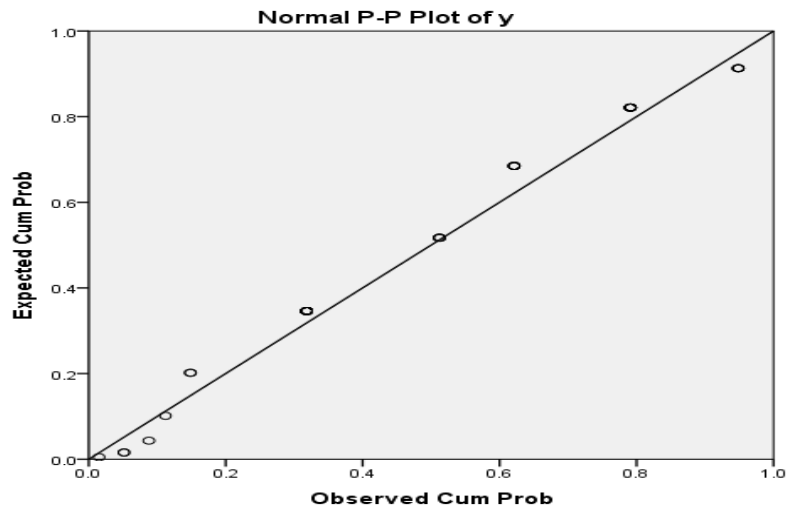
##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov nilai sig  $> 0.05$ , maka dapat berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2  
 Grafik Histogram Uji Normalitas antar variabel X1, X2, X3 dengan Y



Gambar 4.3  
 Normal Probability Plot  
 Antara Variabel X1, X2, X3 dan Y  
 Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2019



Tabel 4.11  
 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		x1	x2	x3	Y
N		41	41	41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.9512	21.3171	21.2683	20.9024
	Std. Deviation	2.41817	2.60230	2.87249	2.27821
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.205	.183	.175
	Positive	.104	.127	.183	.117
	Negative	-.118	-.205	-.141	-.175

Kolmogorov-Smirnov Z	.754	1.309	1.170	1.122
Asymp. Sig. (2-tailed)	.620	.065	.129	.161
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data belum terlalu garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolomorov Smirnov. Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa residual data yang didapati tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov signifikan pada  $0.620 > 0,05$ ;  $0,065 > 0,05$ ;  $0.129 > 0.05$ ; dan  $0,161 > 0.05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 4.12  
Uji Multikoleniaritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.531	3.537		1.281	.208		
	x1	.276	.138	.293	2.994	.004	.764	1.309
	x2	.338	.127	.386	2.653	.012	.778	1.285
	x3	.146	.103	.184	3.418	.015	.977	1.023

a. Dependent Variable: y

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

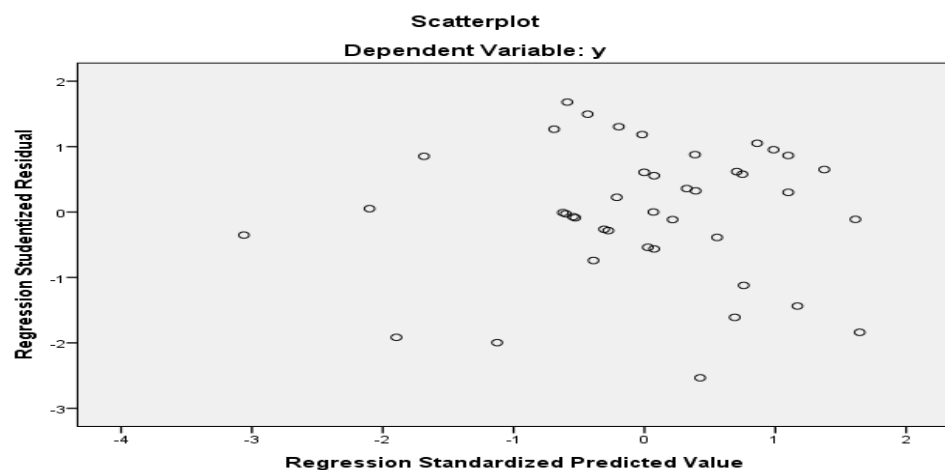
Dari hasil pengujian multikoleniaritas yang dilakukan diketahui bahwa variabel inflation factor (VIF) ketiga variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedetisitas

Uji Heteroskedetisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian. Adapun hasil uji statistic Heteroskedetisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4

Uji Heteroskedetisitas



Sumber data: diolah Spss, 2019

Berdasarkan grafik scatterpolt menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedetisitas pada model regresi.

### F. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Derminasi ( R Square)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

Hasil olah statistik yang dibantu oleh program SPSS menunjukkan bahwa :

Tabel 4.13  
Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary(b)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.624 <sup>a</sup>	.790	.740	1.85023	1.854
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber data: output spss yang dolah, 2019

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa 79% variabel Lingkungan Kerja (x1), Fasilitas Kerja (x2), Motivasi Kerja (x3) mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan (Y) dan 21% dipengaruhi oleh variabel lain:

## 2. Uji t-Statistik

Tabel 4.14  
Uji t-Statistik (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.531	3.537		1.281	.208		
	x1	.276	.138	.293	2.994	.004	.764	1.309
	x2	.338	.127	.386	2.653	.012	.778	1.285
	x3	.146	.103	.184	3.418	.015	.977	1.023
a. Dependent Variable: y								

Sumber Data: output spss yang diolah, 2019

Dari tabel 4.14 di atas, dapat diketahui hasil model persamaan untuk variabel lingkungan kerja (x1), fasilitas kerja (x2), motivasi kerja (x3), yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.281 + 2.994x_1 + 2.653x_2 + 3.418x_3 + \varepsilon$$

Rumus untuk mencari t-tabel =  $\alpha : n - k - 1$

$$= 0.05 : 41 - 4 - 1$$

$$= 0.05 : 36$$

$$T - \text{tabel} = 1.68830$$

- a. Lingkungan Kerja (x1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.994. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.68830) dengan nilai t sig (0.004) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Fasilitas Kerja (x2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.653. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.68830) dengan nilai t sig (0.012) < 0.05. Sehingga hipotesis penelitian tersebut adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Motivasi Kerja (x3) memiliki nilai t hitung sebesar 3.418. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.68830) dengan nilai t sig (0.015) < 0.05. Sehingga hipotesis penelitian tersebut adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Uji F-Statistik (Simultan)

Rumus untuk mencari F- tabel = K: n - k

$$= 4: 41 - 4$$

$$= 4 : 37$$

$$F - \text{Tabel} = 2.6$$

Tabel 4.15  
Uji F-Statistik (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.946	3	26.982	7.882	.000 <sup>b</sup>
	Residual	126.664	37	3.423		
	Total	207.610	40			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Sumber data: output Spss data yang diolah, 2019



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa F hitung (7.882). Nilai itu lebih besar dari F tabel (2.63) dengan nilai F sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan lingkungan kerja (x1), fasilitas kerja (x2), motivasi kerja (x3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dengan kekuatan 79%.

#### **G. Interpretasi Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, failitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Interpretasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi dapat dibahas sebagai berikut.

##### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Berdasarkan penelitian ini hasill uji t di ketahui nilai t hitung sebesar 2.994. nilai ini lebih besar dari t tabel (1.68830) dengan nilai t sig (0.004) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah  $H_a$  di terima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap akan kepuasan kerjanya, dengan kata lain kepuasan kerjanya akan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisiten dengan penelitian Anas yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik menurut karyawan akan berdampak baik pula terhadap kepuasan kerjanya.<sup>47</sup>

##### **2. Pengeruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

---

<sup>47</sup>Khaidir, Anas. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*, h. 47

Berdasarkan penelitian ini hasil uji t di ketahui nilai t hitung sebesar 2.653. nilai ini lebih besar dari t tabel (1.68830) dengan nilai t sig (0.012) < 0.05. sehingga hipotesis penelitian tersebut adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan secara positif, artinya fasilitas kerja yang diberikan oleh karyawan berdampak terhadap akan kepuasan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasn kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pangarso yang berpendapat fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan.<sup>48</sup>

3. Pengaruh motivasi terhdap kepuasan karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Berdasarkan penenlitian ini hasil uji t di ketahui nilai t hitung sebesar 3.418. nilai ini lebih besar dari t tabel (1.68830) dengan nilai t sig (0.015) < 0.05. sehingga hipotesis penelitian tersebut adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan secara positif, artinya fasilitas kerja yang diberikan oleh karyawan berdampak terhadap akan kepuasan kerjanya. Hasil ini konsisten dengan pendapat Spencer yang menyatakan bahwa kepuasan yang tinggi akan cendrung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain.<sup>49</sup>

4. Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh simultan antara lingkungan kerja, fasiliias kerja, dan motivasi terhadap kepuasan

---

<sup>48</sup> Astadi,Pangarso. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia*, h. 56

<sup>49</sup> Spencer, Jr Lyle M, and Signe M, Spencer, "*Competence at Work*", h. 167

kerja karyawan hal ini di buktikan dengan hasil nilai F-hitung berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat di ketahui bahwa F hitung (7.882). nilai itu lebih besar dari F tabel (2.63) dengan nilai F sig (0.000) < 0.05. sehingga pengujian hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara determinasi lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dengan kekuatan 79%.

Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan, sebaliknya menurunnya lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi akan menurunkan prestasi kerja atau kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi, fasilitas kerja dalam kategori tinggi, motivasi dalam kategori tinggi, demikian pula dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan teori yang dinyatakan oleh Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>50</sup> Teori yang dinyatakan oleh Moenir menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, di tempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>51</sup> Selanjutnya teori yang dinyatakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

---

<sup>50</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, h. 84

<sup>51</sup> Moenir. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, h. 231

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.994 dengan signifikansi 0.004. Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja menyangkut hubungan antar rekan, sarana fisik, penataan ruangan, serta suasana kerja di dalam instansi.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.653 dengan signifikansi 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa perlu persediaan fasilitas yang lengkap atau baik untuk meningkatkan kinerja bahkan memudahkan suatu pekerjaan sehingga terciptanya suatu kepuasan,.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3.418 dengan signifikansi 0.015. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu tujuan, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil F hitung sebesar 7.882 dengan signifikansi 0,000.

5. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 79% dan sisanya 21% di pengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:
  - a. Pihak kantor Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan perlu lebih memperhatikan kuantitas dan kualitas pada fasilitas yang ada seperti komputer dan ruangan kerja.
  - b. Bagi pihak kantor Bank Sumut kantor Cabang Syariah Medan lebih memperhatikan akan hubungan antar rekan kerja, agar dapat bekerja sama dengan baik dalam melakukan suatu pekerjaan.
  - c. Diharapkan bagi pihak atasan Bank Sumut kantor Cabang Syariah Medan harus lebih sering akan pemberian motivasi untuk menciptakan semangat kerja yang lebih baik lagi dalam memuwudkan suatu tujuan perusahaan.
  - d. Diharapkan pihak kantor Bank Sumut kantor Cabang Syariah Medan lebih berkonsentrasi pada elemen-elemen lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.
2. Bagi Penelitian Mendatang:
  - a. Penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan Bank Sumut kantor Cabang Syariah Medan lebih baik lagi.
  - b. Diharapkan penelitian di masa yang akan datang dapat mengkaji lebih dalam mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumut kantor Cabang Syariah Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anas, Khaidir. (2013) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id.
- Anoraga Panji. (2009). *Manajemen Bisnis*, Semarang: PT. Rineka Cipta
- Arif Fauzi Lubis, (2018) “*Pengaruh Fasilitas Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*”.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Aslinda, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umm Kabupaten Konawe*
- Assauri, Sofyan, (2000). *Rekayasa Keuangan, Manajemen Usahawan Indonesia*. No.08 Of Financial Management”.(Jakarta: Cengage Learning).
- Astadi Pangarso. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan Divisi sumber Daya Manusia Dan Diktat PT. Dirgantara Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 12 No. 01 Maret 2016.
- Bruce Anne (2008), *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat*, Jakarta:Pt Serambi Ilmu Semesta
- Chidi, O. C., Anyim, F. C & Badejo, A. E. (2012). *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. International Journal of Business Administration
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. (2006). *The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*.

International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE).Vol.12, No.3

Departemen Agama Republik Indonesia. (2010). *Al Quran dan Terjemahan*, Jakarta: Gema Risalah Press.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, dkk. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2. 2012, h. 2

Eugene, McKenna. (2006). *Business and Psychology: organizational Behavior*, New York: Psychology press

Fathonah, Siti dan Ida Utami. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Journal STIE AUB Surakarta

Strauss George dan Leonard R. Sayles (1980) "*Personnel: The Human Problems of Management*"

Harahap Sunarji, (2016). "*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*", Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam , Vol. 3, No.2, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Hasibuan, Malayu. (2009). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta: Bumi Aksara

Harahap Sofyan Syafri. (2001). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, Edisi 1, Cetakan -3, 2001.

- Harahap Isnaini, Sri Sudiarti, dan Hijja Mardyhiya Nasution, “*Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*” *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.4, No. 1, 2019, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Hidjrachman, dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personaliala. Edisi 4, cetakan 10*. Yogyakarta. Penerbit: Andi Yogyakarta
- Jeff, Madura.(2001). *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara AA.Anwar Prabu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusiain Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Masyjui, Isnan. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*.
- McClelland, D.C. (1987). “*Human Motivation*”,New York : Cambridge University Press
- Moenir. (1997). “ *pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*”. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nasution Amsuri, Wendi. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan*. Jurnal Manajemen Bisnis. STIE-IBB
- Pengantar Manajemen Ekonomi Perbankan Syariah- C Semester III 2015/2016
- Putranto, danang indra.(2012). *Pengaruh Komunikasih Internal, Kompensasi Kerjan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant*”. journal of social and politic. Semarang
- Robbins S. (1998). *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Jakarta: Prenhallindo



- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sondang Siagian P . (2005). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, Jr Lyle M, and Signe M, Spencer. (1993). *Competence at Work:Models for Superior Performance.*, John Wily & Sons, Inc, New York.
- Strauss George dan Leonard R. Sayles (1980) “*Personnel: The Human Problems of Management*”
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyarti, Gita.(2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, danKompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan KinerjaPegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang
- Surgiati Yuni. (2013). *Analisis dan Perancangan UML (unifed Modeling Languagee)*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi & Syaiful Anwar. (2002). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press
- Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, McCullough. (1998). *A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function*, The Journal of Service Marketing, Vol. 2, No.3
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE
- Trianto Budi. (2015). *Riset Modeling*, Edisi kedua, Pekanbaru: ADH DHUHA INSTITUTE
- W Newstrom john (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Newyork-America: McGraw-Hill Education

Yulharsari Febrina, dewi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Universitas Gunadarma, Jakarta

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : Rini Yuliana
2. Nim : 51153134
3. Tpt/Tgl Lahir : Martapotan, 03 Desember 1996
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Martapotan

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tamatan SDN 112258 Berijazah tahun 2009
2. Tamatan SMPN 1 Berijazah tahun 2012
3. Tamatan SMAN 1 Berijazah tahun 2015
4. Tamatan UIN Sumatera Utara Berijazah tahun 2019

## Lampiran 1

Medan, Agustus 2019

Jenis kelamin :

Umur :

Seksi :

Tingkat Pendidikan :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang sesuai berdasarkan apa yang Anda alami, dengan petunjuk pengisian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Konsentrasi kerja saya terganggu dengan suara-suara bising yang timbul ditempat kerja					
2	Keamanan di lingkungan tempat kerja saya sudah cukup baik					
3	Adanya kerja sama yang baik antar saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan					
4	Kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan					
5	Hubungan berlangsung dengan serasi, lebih bersifat informal penuh kekeluargaan					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Motivasi</b>						
1	Saya menikmati menjadi bagian dari kelompok Organisasi ini					
2	saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
3	Pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
4	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
5	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Fasilitas Kerja</b>						
1	Gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan					
2	Ruangan kantor difasilitasi dengan komputer yang sangat baik					
3	Ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai					
4	Pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja					
5	Ruangan yang disediakan dapat menciptakan kenyamanan kerja					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepuasan Kerja</b>						
1	Tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini					
2	Saya menyenangi pekerjaan saya karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini.					
3	Semangat kerja saya di dalam perusahaan sangat tinggi karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini					
4	Prestasi kerja saya selalu meningkat karena saya memiliki kepuasan dalam bekerja di perusahaan ini					
5	Atasan memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi					

## Lampiran 2

### Tabulasi Jawaban Kuesioner

#### 1. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja (x1)

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Jumlah
1	4	4	5	5	5	23
2	4	4	5	4	5	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	5	23
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	3	5	22
8	5	4	2	2	3	16

9	4	5	5	5	5	24
10	5	5	4	5	4	23
11	4	4	4	5	4	21
12	4	4	3	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	4	4	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	5	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	3	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	3	4	4	19
26	4	4	4	4	2	18
27	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	4	22
31	5	5	5	5	5	25
32	4	5	5	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	3	5	23
36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	4	5	21
38	3	3	3	4	4	17
39	1	4	5	4	4	18
40	5	5	4	4	3	21
41	5	4	4	5	5	23

## 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Fasilitas Kerja (x2)

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Jumlah
1	5	4	5	4	4	22
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	4	5	24
4	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	4	2	20
6	4	5	5	4	5	23
7	4	5	5	3	4	21
8	4	4	4	2	2	16
9	4	5	5	5	2	21
10	4	4	5	5	5	23
11	5	4	5	5	5	24
12	4	3	3	3	2	15
13	4	4	4	3	4	19
14	4	5	4	4	4	21
15	5	4	4	4	4	21
16	4	5	5	4	5	23
17	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	4	5	21
19	5	5	4	5	4	23
20	4	5	5	5	5	24
21	5	4	5	5	4	23
22	4	5	5	5	5	24
23	5	3	4	4	2	18
24	4	4	5	5	5	23
25	4	3	3	3	2	15
26	4	4	4	2	4	18
27	4	5	5	4	4	22
28	4	5	5	5	5	24
29	3	5	5	5	3	21
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	4	23
35	3	5	4	3	3	18
36	1	5	4	4	4	18
37	5	5	5	5	4	24



38	4	4	5	5	5	23
39	5	5	4	4	4	22
40	3	4	4	3	4	18
41	4	5	5	4	3	21

### 3. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (x3)

No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Jumlah
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	3	19
7	5	5	5	5	4	24
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	3	4	4	4	5	20
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	4	5	23
16	4	4	4	4	3	19
17	3	4	5	5	3	20
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	4	3	4	18
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	4	23
24	5	4	5	5	4	23
25	5	5	5	1	5	21
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	3	1	5	19
29	3	5	5	3	4	20
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	4	4	5	23
32	3	4	3	4	4	18

33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	3	19
35	3	3	5	4	1	16
36	5	4	5	4	1	19
37	4	5	4	3	5	21
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	4	4	22
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20

#### 4. Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Jumlah
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	4	4	23
3	5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	4	5	4	23
7	4	4	4	4	5	21
8	3	2	4	4	3	16
9	4	5	5	5	4	23
10	5	5	5	4	5	24
11	4	5	5	4	4	22
12	3	4	2	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	5	5	5	24
22	5	5	5	4	4	23
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	3	5	3	3	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	5	21

28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	3	5	5	23
30	4	4	4	4	3	19
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	1	4	3	16
36	4	5	4	4	3	20
37	3	4	2	4	4	17
38	4	5	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	4	4	23
41	5	4	4	4	5	22

### Lampiran 3

#### Output Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1. Output Correlations Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
x1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.245	.101	.203
	Sig. (2-tailed)		.000	.122	.529	.203
	N	41	41	41	41	41
x1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.559**	.312*	.298
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.047	.059
	N	41	41	41	41	41
x1.3	Pearson Correlation	.245	.559**	1	.389*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000		.012	.001
	N	41	41	41	41	41
x1.4	Pearson Correlation	.101	.312*	.389*	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.529	.047	.012		.003
	N	41	41	41	41	41
x1.5	Pearson Correlation	.203	.298	.501**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.203	.059	.001	.003	
	N	41	41	41	41	41
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	5

## 2. Output Colleration Variabel Fasilitas Kerja (X2)

		Correlations				
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
x2.1	Pearson Correlation	1	-.081	.222	.198	.108
	Sig. (2-tailed)		.616	.162	.215	.500
	N	41	41	41	41	41
x2.2	Pearson Correlation	-.081	1	.609**	.346*	.315*
	Sig. (2-tailed)	.616		.000	.027	.045
	N	41	41	41	41	41
x2.3	Pearson Correlation	.222	.609**	1	.610**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.162	.000		.000	.002
	N	41	41	41	41	41
x2.4	Pearson Correlation	.198	.346*	.610**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.215	.027	.000		.003
	N	41	41	41	41	41
x2.5	Pearson Correlation	.108	.315*	.469**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.500	.045	.002	.003	
	N	41	41	41	41	41
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

## 3. Output Colleration Variabel Motivasi Kerja (X3)

		Correlations				
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5
x3.1	Pearson Correlation	1	.678**	.492**	.276	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.081	.003
	N	41	41	41	41	41
x3.2	Pearson Correlation	.678**	1	.592**	.213	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.181	.000
	N	41	41	41	41	41
x3.3	Pearson Correlation	.492**	.592**	1	.546**	.139
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.386
	N	41	41	41	41	41
x3.4	Pearson Correlation	.276	.213	.546**	1	.071
	Sig. (2-tailed)	.081	.181	.000		.660

	N	41	41	41	41	41
x3.5	Pearson Correlation	.446**	.708**	.139	.071	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.386	.660	
	N	41	41	41	41	41
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

#### 4. Output Colleration Variabel Motivasi Kerja (X3)

		Correlations				
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5
y1.1	Pearson Correlation	1	.505**	.481**	.485**	.400**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.001	.010
	N	41	41	41	41	41
y1.2	Pearson Correlation	.505**	1	.270	.152	.292
	Sig. (2-tailed)	.001		.088	.344	.064
	N	41	41	41	41	41
y1.3	Pearson Correlation	.481**	.270	1	.332*	.352*
	Sig. (2-tailed)	.001	.088		.034	.024
	N	41	41	41	41	41
y1.4	Pearson Correlation	.485**	.152	.332*	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.001	.344	.034		.003
	N	41	41	41	41	41
y1.5	Pearson Correlation	.400**	.292	.352*	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.064	.024	.003	
	N	41	41	41	41	41
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

## Lampiran 4

### 1. T Tabel

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

## 2. Lampiran F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.14	2.09	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93

### 3. Uji R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557