

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA MITRA GRAB DI KOTA BALIKPAPAN**



Disusun Oleh:

Nama Peneliti : Dwiva Al'fajr Salsabilla
Nomor Induk Mahasiswa : 18311125
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023/2024**

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA MITRA GRAB DI KOTA BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama Peneliti	: Dwiva Al'fajr Salsabilla
Nomor Induk Mahasiswa	: 18311125
Nama Dosen	: Dr. Majang Palupi, BBA., MBA
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 5 Juni 2023

Penulis,



Dwiva Al'fajr Salsabilla

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan
Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Mitra Grab di Kota Balikpapan

Oleh:

Nama Peneliti	: Dwiva Al'fajr Salsabilla
Nomor Induk Mahasiswa	: 18311125
Nama Dosen	: Dr. Majang Palupi, BBA., MBA
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 7 September 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI HUBUNGAN LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA: KASUS PADA MITRA GRAB
BALIKPAPAN**

Disusun Oleh : **DWIVA AL'FAJR SALSABILLA**

Nomor Mahasiswa : **18311125**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 11 Juli 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.

Penguji : Trias Setiawati,Dr. Dra.,M.Si.

Majang Palupi
Trias Setiawati



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

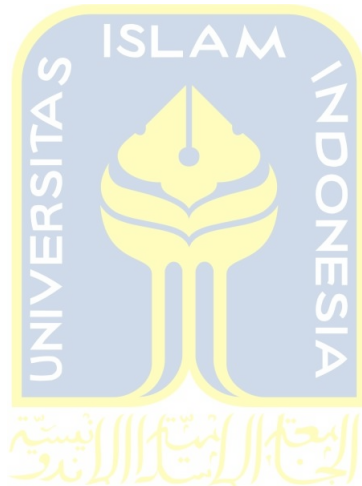
Johan Arifin

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini sepenuhnya saya dedikasikan untuk Ayah, Mamak, Kak Nesya Balqis dan Kak Ade Wicaksono.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri. Terima kasih telah berjuang hingga di titik ini. Ini adalah suatu pencapaian yang sangat luar biasa untuk diri saya.

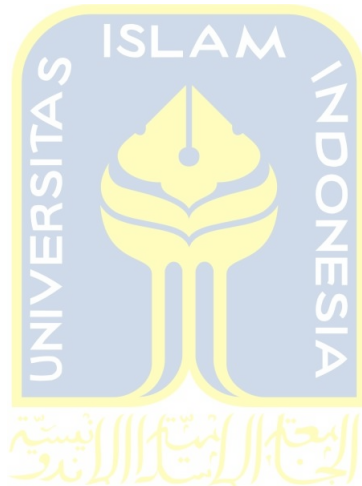


MOTTO

Anda akan kehilangan teman, hubungan dan bahkan mungkin keluarga. Tetapi pada akhirnya anda harus memastikan bahwa anda tidak kehilangan diri sendiri

Harta, Tahta tak ada gunanya, bila tak Sholat lima waktu

Doa ibu saya lebih luas dari langit, dimanapun saya berada, saya berteduh di bawahnya



Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Mitra Grab di Kota Balikpapan

Dwiva Al'fajr Salsabilla
Universitas Islam Indonesia
dwivaalfajr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja Mitra Grab Balikpapan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan alat uji analisis menggunakan SPSS. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Terakhir, terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja*

The Roles of Job Satisfaction as a Mediating Variable on the Effects of Work Environment and Compensation on Work Motivation among Grab Partners in Balikpapan City

Dwiva Al'fajr Salsabilla
Universitas Islam Indonesia
dwivaalfajr@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the effects of the work environment and compensation on the work motivation of Grab Balikpapan Partners mediated by job satisfaction. This quantitative research used a sample consisting of 100 respondents with a sampling technique using the Lemeshow formula as the population size was unknown. Data were collected by distributing questionnaires and analysis test tools using SPSS. The findings of this research showed that the work environment had a positive effect on job satisfaction. Then, compensation had a positive effect on satisfaction. The work environment, meanwhile, had a positive effect on employee motivation at work. Compensation had a positive effect on work motivation and job satisfaction had a positive effect on work motivation. There was a positive effect of the work environment on work motivation through job satisfaction. Finally, there was a positive effect of compensation on work motivation through job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, Compensation, Work environment, Work motivation*

September 25, 2023

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillahirobbil ‘alamin,

Segala puji hanya milik Allah SWT, Yang Maha Pengasih, Maha Pemurah, dan Maha Kuasa dan shalawat atas Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman ini. Puji dan syukur yang setinggi-tingginya atas rahmat, kasih sayang, kesempatan, Kesehatan, dan rahmat-Nya sehingga skripsi yang berjudul Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Mitra Grab di Kota Balikpapan ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Perjalanan yang telah ditempuh penulis dalam rangka pembuatan penulisan dalam rangka pembuatan skripsi ini tidak mudah, namun berkat kehendak-Nya penulis dapat berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. doa, dan dukungan yang sangat besar juga datang dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih pada:

1. Allah SWT. yang selalu memberikan rahmat, hidayah, kesehatan, rizki, dan selalu memberikan kesabaran serta kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia

3. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA., selaku dosen pembimbing, atas segala bimbingan, ajaran, waktu, dan ilmu-ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Semua Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff di jurusan Manajemen, atas ilmu dan bantuannya selama seluruh semester.
7. Kedua orang tua tersayang, Papa, Mama atas dukungan dan kasih sayangnya, sehingga penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua kakak saya tersayang, Kak Nesya dan Kak Ade atas dukungan dan kasih sayangnya, sehingga penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 23 Agustus 2023



Dwiva Al'fajr Salsabilla

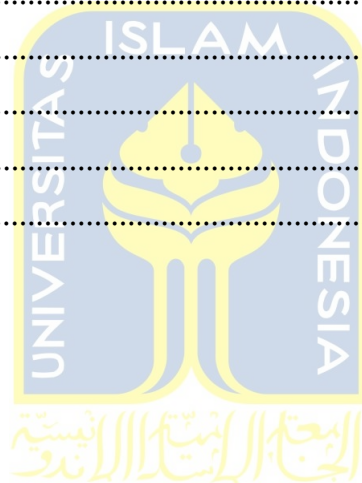
DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.1.1 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	18
2.1.4 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	23
2.1.5 Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	27
2.1.6 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja	33
2.1.7 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja	39
2.2 Landasan Teori	44
2.2.1 Faktor Lingkungan Kerja	44

2.2.2 Motivasi	47
2.2.3 Kompensasi	50
2.2.4 Kepuasan Kerja	53
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....	55
2.3.1 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	55
2.3.2 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	57
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	58
2.3.4 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	60
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	61
2.3.6 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	62
2.3.7 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	63
2.4 Kerangka Berpikir Penelitian	65
2.5 Hipotesis.....	66
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1 Pendekatan Penelitian	67
3.2 Lokasi Penelitian	67
3.2.1 Profil Perusahaan.....	68
3.2.2 Visi dan Misi	69
3.2.3 Logo Perusahaan	69
3.3 Definisi Operasional Variabel	69
3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variable).....	69
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)	71
3.3.3 Variabel Mediasi (Intervening Variable)	72
3.4 Populasi dan Sampel	74
3.4.1 Populasi.....	75
3.4.2 Sampel.....	75
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	76
3.5.1 Jenis Data	76
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	76

3.6	Uji Instrumen Penelitian	77
3.6.1	Uji Validitas	77
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	77
3.7	Metode Analisis Data.....	78
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	78
3.8	Pengujian Hipotesis	82
3.8.1	Uji Parsial (t)	82
3.8.2	Uji Secara Simultan (F)	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		84
4.1	Karakteristik Responden	84
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	85
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	86
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	86
4.2	Statistik Deskriptif	87
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	87
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	88
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	89
4.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	90
4.3	Uji Instrumen Penelitian	91
4.3.1	Pengujian Validitas data	91
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	95
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	96
4.4.1	Pengujian Normalitas data	96
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	98
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	98
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	101
4.5.1	Analisis Regresi Berganda Tahap 1.....	102
4.5.2	Analisis Regresi Berganda Tahap 2.....	103
4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	111
4.7	Pembahasan	111

4.7.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	111
4.7.2 Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	113
4.7.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	114
4.7.4 Kompensasi Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	115
4.7.5 Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	116
4.7.6 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja	117
4.7.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.....	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	120
5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran Penelitian	120
5.3 Keterbatasan	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	132



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	12
Tabel 2.2 Review Jurnal Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ..	17
Tabel 2.3 Review dari Jurnal Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	22
Tabel 2.4 Review Jurnal Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	27
Tabel 2.5 Review Jurnal Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	32
Tabel 2.6 Review Jurnal Pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja	38
Tabel 2.7 Review Jurnal Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja	43
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	76
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 4. 2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Golongan Usia	85
Tabel 4. 3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
Tabel 4. 4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendapatan.....	86
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	87
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	88
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	89
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	90
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	91
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kompensasi	93
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	94
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	94
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas	95
Tabel 4. 14 Uji Normalitas Tahap 1	97
Tabel 4. 15 Uji Normalitas Tahap 2	97

Tabel 4. 16 Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4. 17 Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda 1	102
Tabel 4. 19 Hasil Regresi Linear Berganda 2	103
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis 1	105
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis 2	106
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 3	106
Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis 4	107
Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis 5	107
Tabel 4.5 Lingkungan Kerja Memiliki Efek Langsung, Efek Tidak Langsung, dan Efek Total terhadap Motivasi Kerja.	108
Tabel 4.26 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pembayaran terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan	110
Tabel 4.27 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis	111



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	65
Gambar 3.1 Logo Perusahaan.....	69
Gambar 3.2 Analisis Jalur	80
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	100
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	101
Gambar 4.3 Diagram Analisis Path	105
Gambar 4.4 Tes Sobel: Lingkungan Kerja Memengaruhi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Kepuasan Kerja.....	109
Gambar 4.5 Sobel Test Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dimediasi Kepuasan Kerja.....	110



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, kemajuan transportasi dan komunikasi bertepatan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semakin modern dan berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi yang didasarkan pada perkembangan inovasi, maka semakin canggih pula transportasi dan komunikasi dalam masyarakat. Kemajuan transportasi dan komunikasi telah menghasilkan terciptanya fenomena transportasi darat online di seluruh dunia, termasuk Indonesia (Wijaya, 2016). Di Indonesia, sudah ada berbagai perkembangan di sektor transportasi darat online, seperti Go-Jek, GrabBike, Uber, dan sebagainya. Penemuan transportasi ini adalah terobosan multikreatif terbaru. Selanjutnya, inovasi transportasi ini membantu pertumbuhan transportasi nasional dan menyediakan lapangan kerja yang memiliki pengaruh positif bagi masyarakat Indonesia (Nathalia & Irwansyah, 2018).

Grab adalah salah satu contoh inovasi yang memimpin transformasi sektor transportasi di Indonesia. Selain sebagai inovasi sarana transportasi rakyat, Grab juga dinyatakan sebagai munculnya fenomena bisnis berbasis teknologi di Indonesia (Wijaya, 2018). Selama ini, Grab telah mempromosikan informasi brand barunya melalui berbagai media komunikasi. Komponen-komponen yang ada dalam sikap masyarakat

pengguna aplikasi Grab turut berperan dalam menentukan penilaian terhadap brand baru Grab. Di era pandemi Covid-19 saat ini, perusahaan Grab juga turut terdampak seperti mengalami peningkatan performa selama pandemi. Perusahaan Grab dapat beradaptasi dengan berinvestasi pada bidang pengantaran dan mengeluarkan inisiatif baru berupa Grab Protect yang menguntungkan bagi para mitra Grab dan masyarakat (Riyanto, 2021).

Faktor lingkungan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Grab. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari sarana dan prasarana yang terletak di sekitar karyawan yang sedang melakukan tugas-tugas yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjaan mereka (Aruan & Fakhri, 2015). Akibatnya, bisnis harus membangun lingkungan fisik dan nonfisik yang produktif. Lingkungan kerja yang menguntungkan pasti akan menghasilkan kinerja karyawan yang hebat. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan moral di tempat kerja dan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mengacu pada kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Indrasari, 2017).

Motivasi kerja juga memengaruhi kebahagiaan kerja (Latham & Pinder, 2005). Motivasi kerja, menurut Latham dan Pinder (2005), adalah kekuatan energi internal dan eksternal yang mendefinisikan bentuk, arah, intensitas, dan lamanya perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Usman (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan seseorang untuk

mencapai sesuatu, sedangkan motif adalah keinginan, keinginan, atau dorongan mereka. Motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti mengemudi atau bergerak. Motivasi manajemen sering berfokus pada masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam bisnis sangat bergantung pada keberuntungan dan berharap mendapatkan remunerasi dan insentif lain dari perusahaan (tip dan bonus berdasarkan kinerja). Hal tersebut pula yang merupakan satu-satunya peluang yang dapat diupayakan oleh para mitra ojek online. Para mitra juga menyadari, diperlukan sebuah upaya agar hasil dari motivasi ini dapat tercapai, diantaranya adalah memberikan pelayanan yang ramah kepada penumpang. Hal ini sesuai dengan kesimpulan Sompie *et al.* (2019) bahwa ada pengaruh positif antara faktor-faktor tersebut. Para mitra menyadari hal lain di luar kebutuhan dasar adalah memiliki teman-teman seperjuangan yang senantiasa ada dalam kebersamaan (Anggraeni, 2020). Tingkat kepuasan kerja mitra Grab sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka.

Hal tersebut diperluas oleh penelitian yang dilakukan oleh Musoli & Palupi (2018) yang menunjukkan bahwa bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting karena menjadi latar belakang individu dalam bekerja dengan giat dalam mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, motivasi ekstrinsik atau yang berasal dari luar memiliki pengaruh yang signifikan kepuasan kerja. Faktor- faktor motivasi yang sifatnya eksternal meliputi Upah, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur perusahaan, Mutu penyeliaan, Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan

dan bawahan. Maka dari itu, variabel motivasi kerja menjadi penting untuk dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi, insentif, dan penghargaan yang diperoleh dan diperoleh mitra Grab bagi karyawannya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Pembayaran langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (kompensasi) (dalam bentuk manfaat finansial seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan). Organisasi menunjukkan penghargaannya atas upaya karyawannya dengan memberi kompensasi kepada mereka. Mengingat meningkatnya biaya hidup, remunerasi dapat berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Novian 2018). Menurut Sopiah dalam Sompie *et al.* (2019), kompensasi karyawan dipandang sebagai tingkat kepuasan yang cukup puas dan sangat puas baik dari segi kompensasi finansial maupun non finansial secara umum. Maka dari itu, penting bagi organisasi memiliki kepedulian terhadap karyawannya sebagai upaya dalam meningkatkan kepuasan karyawan di perusahaan melalui pemberian *reward* baik yang sifatnya finansial maupun non finansial (Palupi, 2021).

Kota Balikpapan yang berada di provinsi Kalimantan Timur, merupakan salah satu kota tempat Grab beroperasi. Operasional Grab di kota Balikpapan dimulai sejak Juli 2017, dan hingga saat ini masih beroperasi di kota Balikpapan sebagai salah satu alternatif mode transportasi online yang tersedia di kota Balikpapan. Sebagai penyedia jasa, Grab memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan para mitra sesuai

dengan kontrak yang telah dilakukan bersama dengan para mitra driver Grab. Salah satu indikator kesejahteraan mitra Grab adalah tingkat kepuasan kerja mitra Grab.

Dari hasil penelitian terdahulu dan penjabaran-penjabaran di atas, dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi memberikan pengaruh para mitra Grab terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam terkait Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Mitra Grab di Kota Balikpapan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang di atas, dimungkinkan untuk merumuskan pertanyaan mengenai sejauh mana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam interaksi lingkungan kerja dan kompensasi atas motivasi kerja di antara mitra Grab Balikpapan. Berikut adalah pertanyaan penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain.

1. Menyelidiki dan menilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Menyelidiki dan menilai pengaruh dari gaji terhadap kebahagiaan kerja
3. Menyelidiki dan menilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
4. Menyelidiki dan menilai pengaruh dari gaji terhadap motivasi karyawan
5. Menyelidiki dan menilai pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja
6. Menyelidiki pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Menyelidiki pengaruh dari gaji terhadap motivasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti masa depan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber daya jika mereka ingin menganalisis dan meningkatkan hipotesis tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Hal ini diantisipasi untuk berkontribusi pada pemahaman yang lebih besar tentang fungsi kepuasan kerja sebagai variabel moderat dalam pengaruh antara lingkungan kerja dan remunerasi dan motivasi kerja.

1.4.2.2 Bagi Akademis

Hal ini diantisipasi bahwa itu akan berfungsi sebagai sumber belajar di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, remunerasi, dan motivasi kerja.

1.4.2.3 Bagi Peneliti

Hal ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah yang berpengaruh dengan penelitian, serta informasi yang diperoleh selama proses penelitian, terutama dengan fungsi kepuasan kerja sebagai variabel moderating antara lingkungan kerja dan remunerasi untuk motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu meliputi faktor independen lingkungan kerja, gaji, dan variabel dependen motivasi kerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini dilakukan. Tujuannya adalah untuk menemukan hasil penelitian sebelumnya, dan juga dapat digunakan sebagai perbandingan dan ilustrasi untuk mempromosikan penelitian di masa depan. Studi sebelumnya yang relevan dengan penyelidikan ini meliputi:

2.1.1 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Murtafia & Suryalena (2015)

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang pertama dibahas berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan) yang dilakukan oleh Murtafia & Suryalena (2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada 42 karyawan PT. Surya Bratasena Plantation, yang selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan (kasus bagian pengolahan Perkebunan PT. Surya Bratasena, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan departemen pengolahan PT Solar Bratasena Plantation. Menurut hasil penelitian, nilai r (koefisien) sebesar 0,705 persen menunjukkan bahwa 70,5 persen komponen kepuasan kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation berkaitan dengan lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t -count melebihi t -tabel, menunjukkan bahwa H_a diterima.

Parameter lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebanding antara penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan. Meskipun ada perbedaan dalam pengumpulan data, 42 karyawan dari PT. Surya Bratasena Plantation di Kabupaten Pelalawan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sementara itu, penulis akan melakukan penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.1.2 Irma & Yusuf (2020)

Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang dilakukan oleh Irma & Yusuf (2020) juga membahas mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu mengirimkan kuesioner kepada 31 staf ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi Kabupaten Bima dan UMKM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana

lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Menurut temuan penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Koperasi dengan UMKM di Kabupaten Bima. Parameter lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebanding antara penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan. Sedangkan perbedaannya adalah pada pendataan, yang dalam penelitian ini mempekerjakan sampel 31 pekerja dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima yang memiliki jumlah penduduk sebanyak 47 jiwa. Sementara itu, penulis akan melakukan studi di Kota Balikpapan dengan memanfaatkan statistik populasi dengan ukuran tepat yang tidak pasti dan sampel 100 mitra Grab.

2.1.1.3 Sahira (2018)

Penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ini dilakukan oleh (Sahira, 2018). Studi penelitian Sahira (2018) dilakukan dengan wawancara dan survei pada 55 pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja (X) memengaruhi kepuasan kerja (Y) di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Menurut kesimpulan analisis regresi sederhana, lingkungan kerja bagi karyawan di Dinas Perhubungan Kota Makassar akan sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga 60 persen. Dan, menurut

temuan uji t, hitungan 6.151 adalah t 0,000 yang signifikan secara statistik. Karena t hitung > t tabel ($6,151 > 2,006$) atau substansial 5 persen (0,000 (0,05). Lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Parameter lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebanding antara penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan. Sedangkan perbedaannya terletak pada prosedur pengumpulan data dan akuisisi data, yang dalam penelitian terdiri dari penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara dengan 55 pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar, metode pengumpulan data dan akuisisi data berbeda. Sementara itu, penulis akan melakukan penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.1.4 Jiang, et al. (2016)

Penelitian ini berjudul *Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Community Correctional Staff in China* yang dilakukan oleh (Jiang, et al. 2016). Penelitian yang dilakukan Jiang, et al. (2016) menggunakan metodologi kuantitatif eksplorasi. Tujuan dari penelitian Jiang, et al. (2016) adalah untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di antara petugas pemasyarakatan Tiongkok.

Hasil menunjukkan mayoritas petugas pemasyarakatan Tionghoa puas dengan pekerjaan mereka. Kejelasan peran, formalisasi, dan peluang

promosi yang dirasakan merupakan prediktor kepuasan yang signifikan. Meskipun keadilan distributif dan keadilan prosedural sering ditemukan sebagai prediktor kepuasan kerja di Amerika Serikat, khususnya keadilan prosedural, mereka bukan prediktor kepuasan kerja di antara kelompok staf pemasyarakatan komunitas Tionghoa ini.

Parameter lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebanding antara penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan. Perbedaannya terletak pada teknik yang digunakan, yang dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif studi eksplorasi dan penelitian yang disarankan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dari sampel 100 mitra Grab di Kota Balikpapan juga akan digunakan dalam penelitian penulis.

Tabel 2. 1 Review Jurnal Pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Murtafia & Suryalena (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan) 42 orang pegawai PT. Surya Bratasenaa Plantation Kabupaten Pelalawan	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis Pengaruh Spearman) Independen: Lingkungan Kerja (Sarwoto, 2001) Dependen: Kepuasan Kerja (Moh As'ad, 2001)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen pengolahan PT. Solar Bratasena Plantation.

Lanjutan Tabel 2.1

2.	Imma & Yusuf (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 31 orang pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima	Kuantitatif (Kuesioner, Uji Regresi Linear Sederhana) Independen: Lingkungan Kerja (Edward Lawler) dalam Rifai (2009:475) Dependen: Kepuasan Kerja (Sedarmayanti, 2011)	Lingkungan Kerja berpengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Bima.
3.	Sahira (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar 55 orang pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.	Kuantitatif (Kuesioner, Uji Regresi Linear Sederhana) Independen: Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2009) Dependen: Kepuasan Kerja (Dahlius, A., & Ibrahim, M., 2016)	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Makassar membaik.
4.	Jiang, et al. (2016) <i>Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Community Correctional Staff in China</i> 225 petugas pemasyarakatan dari 15 kabupaten di Hubei, Tiongkok pada tahun 2013	Kuantitatif Studi Eksploratif (Kuesioner, Uji Regresi OLS) Independen: <i>Work Environment</i> Dependen: <i>Job Satisfaction</i> (Lambert and Paoline, 2005)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Staf Pemasyarakatan Komunitas di Tiongkok.

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.1.2 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Baqi & Indradewa (2021)

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak ini dilakukan pada oleh Baqi & Indradewa (2021). Penelitian Baqi & Indradewa (2021) menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan, 50 di antaranya adalah karyawan tetap dan 50 di antaranya adalah karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk/Alfamart Bekasi

Barat. Pengujian hipotesis kemudian dilakukan dengan menggunakan Kruskal Wallis dan Friedman Test untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan unsur kompensasi yang diterima antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Temuan penelitian menemukan bahwa nilai signifikan adalah 0,000 0,05, menunjukkan bahwa kontrak dan karyawan tetap Alfamart dibayar berbeda. Data kemudian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja di Alfamart antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Ambang batas signifikansi untuk status pekerjaan dan lama bekerja adalah 0,000 0,05. Gaji karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di antara karyawan Alfamart, terlepas dari masa kerja atau posisi kerja. Pertahanan perusahaan dapat dipertahankan dengan distribusi kompensasi yang adil di antara tenaga kerja.

Antara penelitian ini dan penelitian masa depan yang akan penulis lakukan, parameter remunerasi dan kepuasan kerja adalah sama. Untuk mengumpulkan data, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk/Alfamart Bekasi Barat menggunakan sampel 100 orang, 50 pekerja tetap dan 50 karyawan kontrak. Sementara itu, penulis akan melakukan penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan. Tes Wallis dan Friedman Kruskal digunakan untuk memeriksa data penelitian.

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan sejumlah besar uji regresi linier.

2.1.2.2 Ramadhani (2019)

Penelitian mengenai kompensasi pernah dilakukan oleh Ramadhani (2019) dengan judul Pengaruh Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja di PT. Rosere Multi Karya. Tujuan dari penelitian Ramadhani S. (2019) adalah untuk menguji pengaruh antara gaji staf PT dan kepuasan kerja pada Perusahaan Rosere Multiguna. Penelitian Ramadhani S. (2019) berasumsi bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang kompensasi, semakin tinggi kepuasan kerjanya; Sebaliknya, semakin tinggi persepsi karyawan tentang kompensasi, semakin rendah kebahagiaan kerjanya. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, menyebarkan kuesioner kepada 52 pekerja yang bertugas sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian Ramadhani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendapat personil PT tentang gaji dan kepuasan kerja. Rosere Multiguna. Koefisien pengaruh r_{xy} sebesar 0,682 dengan $p = 0,000 < 0,05$ mendukung kesimpulan ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja, semakin positif persepsi remunerasi, dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, semakin negatif persepsi kompensasi, semakin rendah kepuasan kerja. Dengan kata lain, apakah kompensasi dirasakan positif atau negatif, itu memengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dianggap dapat diterima berdasarkan analisis ini.

Antara penelitian ini dan penelitian masa depan yang akan penulis lakukan, parameter remunerasi dan kepuasan kerja adalah sama. Sementara perbedaannya adalah dalam pengumpulan data, 52 pekerja PT. Rosere Multi Works menjadi sampel penelitian. Sementara itu, penulis akan melakukan penelitian berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.2.3 Rahayu & Riana (2017)

Rahayu & Riana (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Cuti di Hotel Amaris Legian yang membahas mengenai kompensasi dengan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian Rahayu & Riana (2017) adalah untuk mengetahui pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk mengundurkan diri. Penelitian ini dilakukan di hotel Amaris Legian dengan sampel representatif sebanyak 46 personel. Data dikumpulkan melalui melakukan wawancara dan mengirim kuesioner. Selanjutnya, analisis kuadrat terkecil deskriptif dan parsial dijalankan pada data yang dikumpulkan.

Menurut temuan penelitian, gaji memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kepuasan kerja tetapi efek negatif yang signifikan terhadap motivasi keberangkatan, dan kepuasan kerja memiliki efek negatif yang cukup besar pada motivasi keluar. Temuan kunci penelitian ini adalah validasi dari beberapa temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan keinginan untuk mengundurkan

diri. Menurut temuan investigasi, karyawan hotel Amaris Legian memiliki sikap positif terhadap gaji, kepuasan kerja, dan rencana untuk berhenti.

Penelitian ini berisi kriteria gaji dan kepuasan kerja yang identik dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Meskipun ada perbedaan, penelitian ini hanya memiliki satu variabel dependen: keinginan untuk pergi. Sementara variabel gaji adalah variabel independen dalam penelitian penulis, kepuasan kerja adalah variabel mediasi. Penelitian ini juga melibatkan 46 pekerja Amaris Legian Hotel, namun penelitian penulis selanjutnya akan mencakup data dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Baqi & Indradewa (2021) <i>The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees</i> 100 pegawai, terdiri dari 50 pegawai tetap dan 50 pegawai kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk/Alfamart Bekasi Barat	Kuantitatif (Kuesioner, Kruskal Wallis and Friedman Test) Independen: Kompensasi (H. Lesmana, R. Indradewa, T. Yanuar, and R. Syah, 2021) Dependen: Kepuasan Kerja (R. Mathis, 2010)	Gaji karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dari segi lama dan status kerja di Alfamart.
2.	Ramadhani (2019) Pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya 52 karyawan PT. Rosere Multi Karya	Kuantitatif (Kuesioner, pengaruh product moment dari <i>Pearson's product moment</i>) Independen: Kompensasi (Randupandojo dan Husnan, 1997) Dependen: Kepuasan Kerja (Mobley (dalam Munandar, 2002))	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rosere Multiguna.

Lanjutan Tabel 2.2

3.	Rahayu & Riana (2017) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian 46 orang karyawan Hotel Amaris Legian	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis <i>Partial Least Square</i>) Independen: Kompensasi (Luthans, 2005), Kepuasan Kerja (Simamora, 2015) Dependen: Keinginan Keluar	Gaji memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja memiliki efek negatif yang cukup besar pada motivasi keluar.
----	---	--	--

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.1.3 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

2.1.3.1 Basalamah & As'ad (2021)

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja pernah dilakukan dengan judul *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction* yang dilakukan oleh Basalamah & As'ad (2021). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kuesioner dalam penelitian Basalamah & As'ad (2021) dibagikan kepada instruktur manajemen di lembaga swasta di Makassar. Kemudian, dengan menggunakan analisis regresi berganda, pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan dosen manajemen dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dosen manajemen pada perguruan tinggi swasta di Makassar. Stratified random sampling digunakan untuk memilih 105 responden.

Peningkatan kepuasan kerja dosen pada perguruan swasta di Makassar akan memerlukan peningkatan motivasi kerja dosen, baik menurut teori maupun studi empiris yang dilakukan sebelumnya. Menurut studi empiris, motivasi finansial dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Komponen ini memiliki dampak yang lebih besar pada kepuasan

kerja profesor daripada motivasi. Universitas dan program studi harus meningkatkan indikator lingkungan kerja untuk menyediakan guru di universitas swasta di Makassar dengan keadaan kerja yang lebih menyenangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kemiripan antara penelitian ini dan penelitian penulis adalah karena penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Namun, motivasi adalah variabel independen lain dalam penelitian ini, namun motivasi kerja akan menjadi variabel dependen dalam penelitian masa depan. Persamaan kedua menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji analisis data. Penelitian ini menggunakan sampel 105 instruktur manajemen dari lembaga swasta di kota Makassar, yang merupakan perbedaan dalam proses pengumpulan data. Sementara itu, penulis akan melakukan studi dengan memanfaatkan data yang dikumpulkan dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.3.2 Girdwichai & Sriviboon (2020)

Penelitian dengan bahasan lingkungan kerja dan motivasi kerja pernah dilakukan dengan judul *Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and The Training Matter?* yang dilakukan oleh Girdwichai & Sriviboon (2020). Tujuan dari penelitian Girdwichai & Sriviboon (2020) adalah untuk melihat pengaruh antara motivasi karyawan dan kinerja staf. Selanjutnya, lingkungan kerja dan pelatihan dieksplorasi sebagai mediator pengaruh antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Metode survei digunakan dalam penelitian ini, dengan

kuesioner didistribusikan kepada staf akademik di sepuluh sekolah bisnis terkemuka di Indonesia. Tingkat respons untuk kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data ditentukan menjadi 62,3 persen. *SEM-PLS* digunakan untuk menganalisis data.

Temuan ini mengungkapkan pengaruh substansial antara kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Menurut laporan, ada pengaruh yang menguntungkan tetapi sederhana antara pelatihan dan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan area di mana bisnis dapat memfokuskan upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan sehat telah terbukti meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja memiliki sedikit pengaruh pada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan area di mana bisnis dapat memfokuskan upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan sehat telah terbukti meningkatkan produktivitas. Menurut temuan, memperkenalkan zona menenangkan, misalnya, dapat membantu karyawan untuk menghasilkan ide dan menenangkan otak mereka. Organisasi harus menentukan apa yang benar-benar mendorong karyawan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin bahwa orang tetap terlibat di tempat kerja.

Ada faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini, seperti halnya akan ada dalam penelitian penulis yang akan datang. Namun, ada variasi dalam lokasi faktor, dengan variabel lingkungan kerja berfungsi sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan *SEM-PLS*, namun penelitian penulis yang akan datang akan menggunakan *SPSS*. Sampel pada penelitian juga memiliki perbedaan, di mana pada penelitian ini sampelnya adalah survei yang ditujukan kepada staf akademik di sepuluh sekolah bisnis terkemuka di Indonesia dan dikumpulkan dengan bantuan kuesioner yang responnya 62,3 persen. Pada penelitian yang akan dilakukan peneliti, data yang diperoleh menggunakan sampel 100 orang mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.3.3 Ingsiyah *et al.* (2019)

Penelitian yang juga membahas mengenai lingkungan kerja pernah dilakukan oleh Ingsiyah *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Regional Marketing Center (PPD) Jawa Tengah. Penelitian ini melibatkan survei kuesioner dan tinjauan literatur. Sampel penelitian ini melibatkan 35 karyawan dari PT. Pusri Palembang, PPD Jawa Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji (1) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan di PT. Pusri Palembang, PPD Jawa Tengah, dan (2) dampak lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi karyawan di PT. Pusri Palembang, PPD Jawa Tengah.

Penelitian ini menemukan bahwa pengaturan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel yang paling berdampak positif yang memengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan kerja non-fisik. Sementara itu,

temuan koefisien determinasi (*Adjusted R square*) mengungkapkan pengaturan kerja fisik dan non-fisik menyumbang 0,46, atau 46 persen, dari variabel independen. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menyumbang 46 persen dari motivasi kerja karyawan. Sementara 54 persen mungkin dikaitkan dengan isu-isu di luar lingkup penelitian. Lingkungan kerja dan motivasi penting dalam penelitian ini, karena mereka akan berada dalam studi penulis berikutnya. Metode survei digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan 35 karyawan dari PT. Pusri Palembang, PPD Jawa Tengah. Penelitian penulis akan menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengumpulkan data dari sampel 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

Tabel 2. 3 Review dari Jurnal Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Basalamah & As'ad (2021) <i>The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction</i> 105 dosen manajemen pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis Regresi Berganda) Independen: Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja instruktur di institusi swasta di Makassar.

Lanjutan Tabel 2.3

2.	Girdwichai & Sriviboon (2020) <i>Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and The Training Matter?</i> Survei yang ditujukan kepada staf akademik di sepuluh sekolah bisnis terkemuka di Indonesia dan dikumpulkan dengan bantuan kuesioner yang responnya 62,3 persen	Survei (Kuesioner, <i>SEM-PLS</i>) Independen: Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Mediasi: Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan dan motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja.
3.	Ingsiyah, <i>et al.</i> (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah 35 karyawan PT. Pusri Palembang, PPD Jateng.	Survei (Kuesioner, Analisis Regresi Linear) Independen: Lingkungan Kerja (Aslinda, 2017) Dependen: Motivasi Kerja (Asmirin Noor, 2014)	Pengaturan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap motivasi kerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah.

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.1.4 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

2.1.4.1 Rahardjo (2017)

Penelitian dengan bahasan mengenai kompensasi dan motivasi kerja pernah dilakukan dengan judul *The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta* oleh Rahardjo (2017). Tujuan dari penelitian Rahardjo (2017) adalah untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap motivasi kerja instruktur dengan sertifikasi S1 manajemen A yang bekerja di lembaga swasta di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif (kausalitas) serta verifikasi. Metode sampel menggunakan *proportional random sampling*, yang diteliti menggunakan lisrel 8,70 dan *structural equation model (SEM)*.

Menurut data, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi karyawan. Kesimpulan berikut dicapai sebagai hasil dari penelitian ini: Terungkap bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja dengan $t\text{-hitung} = 1,994 > t\text{-tabel} = 1,96$. Energi dan pikiran merupakan aspek yang paling berpengaruh, dengan nilai regresi sebesar 0,256 dan koefisien determinasi sebesar 0,065, menunjukkan bahwa remunerasi berkontribusi sebesar 6,5 persen terhadap peningkatan motivasi kerja.

Variabel kompensasi adalah variabel independen dalam penelitian ini dan variabel insentif kerja adalah variabel dependen dalam penelitian penulis selanjutnya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengumpulkan data dari 185 guru besar S1 manajemen terakreditasi A di sekolah swasta di Jakarta, motivasi penelitian ini sebagai variabel ekstra independen berbeda. Sementara itu, penulis akan melakukan penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.4.2 Negash *et al.* (2014)

Penelitian yang juga membahas mengenai kompensasi dan motivasi kerja juga pernah dilakukan oleh Negash *et al.* (2014) dengan judul *The Effect of Compensation on Employee Motivation in Jimma University Academic Staff*. Penelitian yang dilakukan oleh Negash *et al.* (2014) ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaji terhadap motivasi staf akademik Universitas Jimma. Penelitian Negash *et al.* (2014) menggunakan

metodologi kuantitatif dan survei dengan mengirimkan kuesioner, melakukan wawancara, dan mengumpulkan data sekunder dari sumber seperti jurnal dan buku. Sampel penelitian Negash *et al.* (2014) terdiri dari 230 anggota fakultas dari Universitas Jimma.

Temuan penelitian Negash *et al.* (2014) menunjukkan bahwa pemberitahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja. Kesimpulan berikut diambil dari penelitian ini: Sensor terbukti berpengaruh positif secara statistik dan substansial terhadap motivasi kerja dengan $t\text{-hitung} = 1,994 > t\text{-tabel} = 1,96$. Energi dan pemikiran adalah faktor yang paling berpengaruh, dengan nilai regresi 0,256 dan koefisien determinasi 0,065 menunjukkan bahwa pengurangan tersebut berkontribusi 6,5 persen terhadap kenaikan motivasi kerja.

Terdapat faktor remunerasi dan insentif kerja dalam penelitian ini, yang identik dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Selain itu, penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis data dan melakukan analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini juga berbeda, dengan 230 tenaga akademik di Universitas Jimma dalam penelitian ini dan 100 mitra Grab di Kota Balikpapan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh para peneliti.

2.1.4.3 Putri (2017)

Putri (2017) juga pernah melakukan penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja dengan judul Pengaruh Antara Kompensasi dan Motivasi Karyawan di PT. Pusaka Prima. Sampel penelitian Putri (2017)

adalah 36 pekerja PT. Prima Pusaka, dan metodologi yang digunakan adalah kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mengumpulkan data empiris tentang pengaruh antara gaji dan motivasi kerja. Menurut landasan teoritis, ada pengaruh positif antara remunerasi dan motivasi kerja. Semakin besar gaji, semakin kuat motivasi karyawan untuk bekerja.

Data ini menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi kerja. Kesimpulan ini ditunjukkan oleh koefisien pengaruh, $r_{xy} = 0,438$; $p = 0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi penelitian (R^2 kuadrat) adalah 0,192. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh 19,2 persen terhadap motivasi kerja. Rata-rata hipotesis dan perhitungan rata-rata empiris menghasilkan remunerasi moderat dan motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian ini berisi komponen upah dan insentif tenaga kerja yang identik dengan penelitian yang akan penulis lakukan. *SPSS* juga digunakan untuk memeriksa data dalam penelitian ini. Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis pengaruh pearson product moment, sedangkan peneliti akan menggunakan analisis regresi linier. Sampel dalam penelitian ini juga berbeda, dengan 36 pekerja PT. Pusaka Prima dalam penelitian ini, sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti akan memanfaatkan sampel 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahardjo (2017) <i>The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta</i> 105 dosen manajemen pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar 185 dosen S1 manajemen akreditasi A pada perguruan tinggi swasta di Jakarta	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis Regresi) Independen: Kompensasi Dependen: Motivasi Kerja	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi karyawan perguruan tinggi swasta di kota Makassar.
2.	Negash, <i>et al.</i> (2014) <i>The Effect of Compensation on Employees Motivation in Jimma University Academic Staff</i> 230 staf akademik di Universitas Jimma	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis Regresi Ganda) Independen: Kompensasi Dependen: Motivasi Kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja staf akademik di Universitas Jimma.
3.	Putri (2017) Pengaruh Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pusaka Prima 36 karyawan PT. Pusaka Prima	Kuantitatif (Kuesioner, pengaruh <i>Pearson Product Moment</i>) Independen: Kompensasi Michael dan Harold (1993) dalam (Buraidah, 2015) Dependen: Motivasi Kerja (Hasibuan, 2008)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pusaka Prima.

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.1.5 Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

2.1.5.1 Gehlawat & Gupta (2013)

Penelitian dengan bahasan kepuasan kerja dan motivasi kerja pernah dilakukan dengan judul *Education and Social Mobility: A Textual Analysis in Indian Perspective* oleh Gehlawat & Gupta (2013). Penelitian Gehlawat

& Gupta (2013) menggunakan metode kuantitatif dengan deskriptif survei yang ditujukan pada sampel yaitu 400 guru sekolah menengah yang bekerja di sekolah yang berlokasi di Divisi Rohtak yang berafiliasi dengan HBSE. Penelitian ini bertujuan membandingkan kepuasan kerja dan motivasi kerja guru sekolah menengah sehubungan dengan beberapa variabel demografis. Kami menganggap kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Faktor independen adalah jenis kelamin, jenis sekolah, pengalaman mengajar, dan kredensial akademik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Saya tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru laki-laki dan perempuan dalam hal kepuasan kerja dan motivasi; ii) ada perbedaan yang signifikan antara guru yang bekerja di sekolah negeri dan mereka yang bekerja di sekolah swasta; dan iii) terdapat perbedaan yang signifikan antara guru dengan pengalaman yang lebih banyak dan kurang dalam hal kepuasan kerja dan motivasi. iii) Ada perbedaan besar antara guru dengan gelar sarjana dan mereka yang memiliki gelar doktor dalam seberapa banyak mereka ingin bekerja.

Ada faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini, seperti yang akan ada dalam penelitian penulis berikutnya. Dalam penelitian ini, sampel 400 guru sekolah menengah dari sekolah yang berafiliasi dengan HBSE di Divisi Rohtak digunakan, tetapi dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, sampel 100 mitra Grab dari Kota Balikpapan akan dimanfaatkan.

2.1.5.2 Al Tayyar (2014)

Penelitian dengan bahasan kepuasan kerja dan motivasi kerja juga pernah dilakukan oleh Al Tayyar K. (2014) dengan judul *Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia*. Penelitian Al Tayyar (2014) menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif). Data kuantitatif dalam penelitian Al Tayyar (2014) diperoleh dari 737 guru di 24 sekolah di Riyadh yang mengisi kuesioner dan kemudian data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan 32 guru.

Temuan penelitian Al Tayyar (2014) menunjukkan bahwa guru umumnya puas dengan pekerjaan mereka dan bahwa pengaruh interpersonal memberikan kontribusi terbesar untuk kepuasan mereka, diikuti oleh administrasi sekolah dan sifat pekerjaan. Kepuasan sedang dipengaruhi oleh menilai pekerjaan murid, sistem pendidikan, pengawasan dan status sosial, beban kerja dan kondisi, gaji dan promosi, dan kemajuan siswa, sedangkan pengembangan staf berkontribusi terhadap ketidakpuasan guru. Ada dua pengaruh yang lebih signifikan: satu antara kepuasan dan motivasi ekstrinsik yang agak tinggi, dan satu antara kepuasan dan motivasi intrinsik / altruistik yang kurang kuat. Ada variasi yang signifikan secara statistik dalam kepuasan kerja dan motivasi di antara instruktur berdasarkan karakteristik demografis berdasarkan kualifikasi, pengalaman dan mata pelajaran yang diajarkan, sedangkan

usia, kelas pekerjaan, lama pengalaman mengajar di sekolah saat ini, jumlah pelajaran yang diajarkan dan memiliki pelatihan *in-service*.

Penelitian ini mencakup elemen kepuasan kerja dan motivasi, seperti halnya studi penulis di masa depan. Perbedaannya terletak pada teknik penelitiannya, karena penelitian ini memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya akan menggunakan metode kuantitatif. Selanjutnya, sampel dalam penelitian ini berbeda karena menggunakan sampel 737 guru di 24 sekolah di Riyadh untuk data kuantitatif dan 32 guru diwawancarai untuk data kualitatif, sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti diperoleh dari sampel 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.1.5.3 Tentama *et al.* (2020)

Penelitian dengan bahasan kepuasan kerja dan motivasi kerja juga pernah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan oleh Tentama *et al.* (2020). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian Tentama *et al.* (2020) dilakukan menggunakan momen produk *Pearson*. Data kuantitatif dikumpulkan dari 40 anggota staf kependidikan yang telah bekerja di Universitas X di Yogyakarta selama setidaknya satu tahun.

Koefisien pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 0,689 persen pada tingkat signifikansi 0,000, menurut temuan ($P0,05$). Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan

kepuasan kerja di kalangan staf pengajar di Universitas X Yogyakarta. Dengan kata lain, semakin banyak pekerjaan yang dimiliki para profesional pendidikan, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini mencakup elemen kepuasan kerja dan motivasi, seperti halnya studi penulis di masa depan. Namun, dalam penelitian ini, variabel hasil adalah Motivasi Intrinsik, dan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja, sedangkan *Reward* dan Pengakuan, Kepuasan dengan Pengawasan, dan Pekerjaan itu sendiri adalah variabel independen. Perbedaan berikut terkait dengan analisis pengaruh pearson product moment dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti akan menggunakan analisis regresi linier. Sampel dalam penelitian yang dilakukan oleh Tentama *et al.* (2020) juga berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama *et al.* (2020) menggunakan 40 tenaga kependidikan yang telah bekerja minimal satu tahun di Universitas X di Yogyakarta, sedangkan data yang diperoleh peneliti akan diperoleh dari sampel 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.

Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gehlawat & Gupta (2013) <i>Education and Social Mobility: A Textual Analysis in Indian Perspective</i> 105 dosen manajemen pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar 185 dosen S1 manajemen akreditasi A pada perguruan tinggi swasta di Jakarta	Kuantitatif dan Kualitatif (Kuesioner, Analisis Regresi) Independen: <i>Gender, Type of Schools, Teaching Experience, Qualification</i> Dependen: Kepuasan Kerja (Dr. (Mrs.) Meera Dixit, 1993) dan Motivasi Kerja Srivastava (1988)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: i) Saya tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja dan motivasi antara guru laki-laki dan perempuan; ii) ada perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja dan motivasi antara guru yang bekerja di sekolah negeri dan swasta; dan guru yang lebih berpengalaman dan kurang berpengalaman. iii) Variasi yang signifikan dalam motivasi kerja diidentifikasi di antara instruktur dengan gelar sarjana dan pascasarjana.
2.	Al-Tayyar (2014) <i>Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia</i> 737 guru di 24 sekolah yang ada di Riyadh untuk data kuantitatif dan 32 guru diwawancarai untuk data kualitatif	Campuran (Kuantitatif dan Kualitatif) (Kuesioner dan wawancara) Independen: Kepuasan Kerja Dependen: Motivasi Kerja	Menurut temuan, guru umumnya puas dengan profesi mereka, dan interaksi interpersonal adalah faktor terpenting dalam kepuasan kerja mereka, diikuti oleh administrasi sekolah dan sifat pekerjaan. Menilai pekerjaan siswa, sistem pendidikan, pengawasan dan kedudukan sosial, beban kerja dan keadaan, kompensasi dan promosi, dan keberhasilan siswa semua memengaruhi kepuasan. Pengaruh antara kepuasan kerja guru secara umum dan motivasi mereka secara keseluruhan. Ada dua pengaruh yang lebih signifikan: satu antara kepuasan dan motivasi ekstrinsik yang agak tinggi, dan satu antara kepuasan dan motivasi intrinsik / altruistik yang kurang kuat.

Lanjutan Tabel 2.5

3.	Tentama et al. (2020) <i>The Correlation Between Work Motivation and Job Satisfaction of The Academic Staff</i> 40 orang tenaga kependidikan yang telah bekerja minimal 1 tahun di Universitas X di Yogyakarta	Kuantitatif (Kuesioner, <i>Pengaruh Pearson Product Moment</i>) Independen: <i>Reward and Recognition</i> (Allen & Meyer, 1990), <i>Satisfaction with supervision</i> (Hackman & Oldham, 1974), <i>Work itself</i> (Spector, 1985) Dependen: <i>Job Satisfaction</i> (Miller & Medalia, 1995) Outcome: <i>Intrinsic Motivation</i> (Cameron & Pierce, 1994)	Pengaruh antara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf akademik di Universitas X di Yogyakarta.
----	---	---	--

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.1.6 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Kurniawanto *et al.* (2022)

Sebuah studi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator dilakukan oleh Kurniawanto *et al.* (2022). Penelitian Kurniawanto *et al.* (2022) menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian Kurniawanto *et al.* (2022) menggunakan metode yang disebut "*purposive sampling*", dimana informasi dikumpulkan dari 100 pekerja di minimarket modern di Jakarta. Para pekerja harus telah bekerja selama lebih dari setahun dan bersedia mengisi kuesioner. Analisis jalur dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dengan AMOS 24.00. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja, bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja, dan bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai moderator.

Menurut hasil penelitian Kurniawanto *et al.* (2022), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan baik motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ada sifat-sifat tertentu yang bertindak sebagai jembatan antara tempat kerja dan apa yang memotivasi karyawan.

Penelitian ini mirip dengan penelitian penulis karena melihat bagaimana lingkungan kerja dan motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini, 100 responden bekerja di minimarket modern di Jakarta, sementara dalam penelitian lain, 100 pengemudi Grab di Kota Balikpapan akan dijadikan sampel.

2.1.6.2 Iqbal *et al.* (2021)

Penelitian dengan bahasan lingkungan kerja dan motivasi kerja juga pernah dilakukan oleh Iqbal *et al.* (2021). Penelitian Iqbal *et al.* (2021) ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Di PT ICCI Paints Indonesia)". Penelitian Iqbal *et al.* (2021) dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Iqbal *et al.* (2021) dilakukan dengan melihat studi deskriptif dan mencari tahu bagaimana mereka memengaruhi seluruh populasi. Cara analisis ini menggunakan analisis rute, koefisien, dan analisis interdimensional. 105 sampel diambil dari orang-orang yang bekerja di PT ICCI Paints Indonesia.

Hasil dari penelitian Iqbal *et al.* (2021) mendukung ide-ide berikut: (H1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan tempat kerja (X_1) dan motivasi kerja (x) adalah dua hal berbeda yang dapat diukur secara terpisah (X_2). Kinerja (Y_1) dan kepuasan kerja (Z_1) adalah variabel yang bergantung pada sesuatu yang lain (Y_2).

Fakta bahwa faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja saling bergantung satu sama lain menunjukkan bagaimana penelitian ini dan studi masa depan penulis sama. Tetapi variabel yang berbeda ditempatkan di tempat yang berbeda. Dalam studi tersebut, motivasi di tempat kerja dan lingkungan dipandang sebagai faktor yang terpisah. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja merupakan variabel independen dan motivasi kerja merupakan variabel dependen. Perbedaan berikutnya adalah bahwa analisis regresi linear digunakan untuk melihat data dalam penelitian ini, tetapi analisis pengaruh momen produk Pearson akan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2.1.6.3 Sulastiningtyas D. & Nilasari (2018)

Penelitian yang membahas kepuasan kerja sebagai mediator antara lingkungan kerja dan motivasi kerja juga pernah dilakukan dengan judul

"The Effect of Leadership Style, Work Environment, and Organizational Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable" Sulastiningtyas & Nilasari (2018). Penelitian Sulastiningtyas & Nilasari (2018) dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan perangkat lunak Lisrel 8.80, metode *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah cara analitis untuk menguji hipotesis. Sebanyak 124 kuesioner dikirim ke Agen Asuransi PT. Askrindo Mitra Utama di Jakarta, dan 124 tanggapan valid diterima.

Hasil penelitian Sulastiningtyas & Nilasari (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi organisasi semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dan seberapa termotivasi karyawan juga memiliki efek positif dan signifikan pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, tetapi lingkungan kerja tidak. Kepuasan kerja juga memiliki efek penyeimbangan yang dapat membuat gaya seorang pemimpin lebih kuat.

Fakta bahwa faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja saling bergantung satu sama lain menunjukkan bagaimana penelitian ini dan studi masa depan penulis sama. Tetapi variabel yang berbeda ditempatkan di tempat yang berbeda. Dalam studi tersebut, lingkungan kerja, motivasi organisasi, dan gaya kepemimpinan adalah faktor yang terpisah. Variabel dependen, di sisi lain, adalah kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja merupakan variabel

independen dan motivasi kerja merupakan variabel dependen. Perbedaan ketiga adalah penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dengan software *SPSS*, namun penelitian selanjutnya akan menggunakan Metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan software *Lisrel 8.80*.



Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kurniawanto, et al. (2022) <i>Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation</i> 100 responden yaitu karyawan minimarket modern di Jakarta	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis Regresi) Independen: Lingkungan Kerja (Sofyan, 2013), (Mangkunegara, 2015) Dependen: Motivasi Kerja McClelland dalam (Robbins, 2016) Mediasi: Kepuasan Kerja (Luthans, 2008)	Lingkungan kerja berdampak besar terhadap kepuasan kerja Motivasi berdampak besar terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berdampak besar terhadap kinerja Serta motivasi dan kebahagiaan kerja berdampak besar terhadap kinerja.
2.	Iqbal, et al. (2021) <i>The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction (At PT ICCI Paints Indonesia)</i> 105 sampel yaitu karyawan PT ICCI Paints Indonesia	Kuantitatif (Kuesioner, Analisis pengaruh Pearson Product Moment) Independen: Motivasi Kerja Dependen: Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011) Mediasi: Kepuasan Kerja	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sulastiningtyas & Nilasari (2018) <i>The Effect of Leadership Style, Work Environment, And Organizational Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Variable Mediating</i> 124 kuesioner disebar ke Agen Asuransi PT. Askrindo Mitra Utama di Jakarta	Kuantitatif (Kuesioner, <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan menggunakan <i>software Lisrel 8.80</i>) Independen: Gaya kepemimpinan (Robbins, 2015), lingkungan kerja (Nitisemito, 2002) dan motivasi organisasi (Robbins, 2016) Dependen: Kinerja Karyawan (Robbins, 2015) Mediasi: Kepuasan kerja (Robbins, 2015)	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Efek mediasi kepuasan kerja yang dapat meningkatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak memiliki efek besar dan positif pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.1.7 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

2.1.7.1 Nurcahyani & Adnyani (2016)

Penelitian yang membahas kepuasan kerja sebagai mediator antara kompensasi dan motivasi kerja pernah dilakukan dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" Nurcahyani & Dewi (2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani & Dewi (2016), digunakan metode kuantitatif yang disebut "analisis jalur" (*Path Analysis*).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi.

Karena kepuasan kerja adalah pengaruh antara faktor-faktor yang memengaruhi gaji dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan serupa. Namun, dalam penelitian ini, kinerja karyawan adalah variabel dependen, sedangkan gaji dan insentif kerja merupakan faktor independen. Perbedaan kedua adalah akademisi menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat data, namun penelitian ini menggunakan analisis jalur. Sampel untuk penelitian

berbeda dari sampel untuk penelitian. Sampel untuk penelitian ini akan terdiri dari 100 mitra Grab di Kota Balikpapan, sedangkan sampel untuk penelitian ini terdiri dari semua karyawan PT. Sinar Sosro Bali.

2.1.7.2 Saputra & Suwanda (2020)

Penelitian dengan bahasan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh Saputra & Suwanda (2020) dengan judul "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir pada Motivasi Kerja" Tujuan dari penelitian Saputra & Suwanda (2020) adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, gaji, dan peluang pertumbuhan karir memengaruhi motivasi. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang disebut "analisis jalur" (*Path Analysis*). Semua personil Puri Saron Hotel berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian terdiri dari tanggapan dari 65 orang.

Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan besar terhadap motivasi karyawan, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan besar terhadap kepuasan kerja, dan keduanya berpengaruh positif dan besar terhadap keterlibatan karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja, pada kenyataannya, memiliki efek yang baik dan penting. Berbeda dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dapat memoderasi efek dari faktor-faktor yang memengaruhi gaji dan kemajuan karir.

Karena kepuasan kerja adalah pengaruh antara faktor-faktor yang memengaruhi gaji dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja,

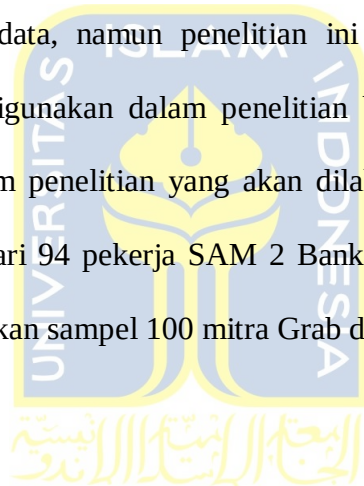
penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan serupa. Tetapi kemajuan profesional juga merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Perbedaan kedua adalah akademisi menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat data, namun penelitian ini menggunakan analisis jalur. Sampel penelitian juga berbeda dari apa yang akan digunakan peneliti dalam penelitian selanjutnya. Alih-alih 65 pekerja Hotel Puri Saron, 100 mitra Grab di Kota Balikpapan akan digunakan dalam studi selanjutnya.

2.1.7.3 Ayubi & Setiawan (2019)

Penelitian mengenai kompensasi, motivasi kerja dan bagaimana kepuasan kerja memediasi keduanya pernah dilakukan oleh Ayubi & Setiawan (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator”. Ayubi & Setiawan (2019) melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana remunerasi dan motivasi memengaruhi kinerja pekerja SAM 2 Bank Mandiri Group, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ayubi & Setiawan (2019) melakukan ini dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang dilakukan. Tujuannya adalah untuk menguji gagasan bahwa dua atau lebih variabel terikat. Sampel lengkap dari penelitian ini terdiri dari 94 orang tenaga kerja SAM 2 Bank Mandiri Group melalui kepuasan kerja.

Menurut penelitian Ayubi & Setiawan (2019), kepuasan dan motivasi memiliki efek langsung yang besar pada kinerja melalui media

kepuasan. Ayubi & Setiawan (2019) juga menemukan bahwa gaji memiliki efek langsung yang besar pada kepuasan kerja, seperti halnya motivasi, dan kepuasan kerja, pada gilirannya, memiliki efek besar pada kinerja. Kepuasan kerja, pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh besar pada kinerja ketika mereka bertindak sebagai mediator. Karena kepuasan kerja adalah pengaruh antara faktor-faktor yang memengaruhi gaji dan motivasi kerja, penelitian ini dan penelitian penulis di masa depan serupa. Perbedaan kedua adalah akademisi menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat data, namun penelitian ini menggunakan analisis jalur. Sampel yang digunakan dalam penelitian berbeda dengan sampel yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Alih-alih sampel jenuh dari 94 pekerja SAM 2 Bank Mandiri Group, para peneliti akan menggunakan sampel 100 mitra Grab di Kota Balikpapan.



Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

No	Peneliti & Judul Penelitian	Metode & Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurchayani & Adnyani (2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> Sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali	Kuantitatif (Kuesioner, <i>Path Analysis</i>) Independen: Kompensasi Dependen: Motivasi Kerja Mediasi: Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi.
2.	Ayubi & Setiawan (2019) <i>The Role of Job Satisfaction Mediates the Relationship between Compensation and Career Development on Work Motivation</i> 65 Karyawan Hotel Puri Saron	Kuantitatif (Kuesioner, <i>Path Analysis</i>) Independen: Kompensasi, pengembangan karir Dependen: Motivasi Kerja Mediasi: Kepuasan Kerja	Pengembangan karir berpengaruh positif dan besar terhadap motivasi karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan besar terhadap kepuasan kerja Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan besar terhadap keterlibatan karyawan.
3.	Ayubi & Setiawan (2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Karyawan Group SAM 2 Bank Mandiri 94 orang karyawan Group SAM 2 Bank Mandiri	Kuantitatif (Kuesioner, <i>Path Analysis</i>) Independen: Kompensasi Dependen: Motivasi Kerja Mediasi: Kepuasan Kerja	Kompensasi memiliki efek langsung yang besar pada kinerja melalui kepuasan kerja. Motivasi juga memiliki efek langsung yang besar pada kinerja. Kompensasi memiliki efek langsung yang besar pada kepuasan kerja. Motivasi memiliki efek langsung yang besar pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki efek langsung yang besar pada kinerja. Kepuasan kerja, pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh besar pada kinerja ketika mereka bertindak sebagai mediator.

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Faktor Lingkungan Kerja

Manajemen harus memberikan pertimbangan yang cermat terhadap lingkungan tempat kerja. Bahkan ketika lingkungan kerja perusahaan tidak benar-benar melakukan proses manufaktur, itu memiliki dampak langsung pada personel yang melakukannya. Pengaturan di mana karyawan melakukan tugas sehari-hari dikenal sebagai tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat orang merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan pasti akan berpengaruh pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berakibat fatal karena dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Putri *et al.* 2019).

Lingkungan kerja yang baik membuat orang merasa aman dan memberi mereka kebebasan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Jika seorang pekerja menyukai apa yang mereka lakukan, mereka akan merasa nyaman di tempat kerja dan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang memanfaatkan waktu mereka di sana. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat merusak seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka. Brenner (2004) mengatakan bahwa karyawan perusahaan akan dapat berbagi informasi jika tempat kerja diatur sehingga dapat digunakan sebagai sumber daya. Ini membantu perusahaan menjadi lebih efektif dan memungkinkan karyawan mendapat manfaat dari pengetahuan seluruh kelompok. Sementara studi lain menyatakan bahwa tempat kerja diatur

untuk membuat karyawan senang dengan pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi (Bushiri & Inggris, 2014).

Beberapa akademisi menggunakan hal berikut untuk menjelaskan apa itu tempat kerja: Nitisemito (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja pekerja adalah segala sesuatu di sekitar mereka yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Ini termasuk hal-hal seperti pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang baik, dan hal-hal lain. Istilah "lingkungan kantor" mengacu pada hal-hal seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan alat yang tepat untuk pekerjaan (Isyandi, 2014). Ada sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan untuk membangun lingkungan kerja yang positif, termasuk (Siagian, 2014):

1. Struktur tempat kerja
2. Area kerja yang luas
3. pertukaran ventilasi udara
4. Ada tempat ibadah yang tersedia.
5. Karyawan memiliki akses cepat ke pilihan transportasi khusus dan umum.

Secara umum, jenis lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua unsur, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non-fisik, menurut Sedarmayanti (2017).

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik:
 - a. Mewarnai
 - b. Deskripsi
 - c. Udara
 - d. Kebisingan
 - e. Ruang Gerakan
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non-Fisik:
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Komunikasi lancar

2.2.1.1 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan indikator - indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

1. *Physical Environment*

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik disekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. *Non-Physical Environment*

Lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan yang tidak bersifat fisik dan berkaitan dengan hubungan kerja para anggota di dalamnya.

Menurut Widyaningrum (2019) indikator lingkungan kerja terdiri dari 2 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sangat diperlukan oleh karyawan untuk menunjang

produktivitas kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Seperti, meja, kursi, dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang tidak bersifat fisik dan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan, baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Seperti, keharmonisan hubungan antar karyawan, kenyamanan dalam bekerja, dan lainnya. Hal ini tidak boleh diabaikan baik oleh karyawan maupun perusahaan karena dapat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.2.2 Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang berpikir dan bertindak dengan cara tertentu untuk membuat mereka melakukan sesuatu. Sementara motif dapat dianggap sebagai kekuatan pendorong, yaitu sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, tindakan ini memiliki tujuan tertentu (Poceratu, 2021). Sedangkan Usman (2013) mengklaim bahwa meskipun motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan, motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai sesuatu. Kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan atau item yang berfungsi sebagai dasar atau penjelasan tentang bagaimana mereka berperilaku atau mengapa mereka melakukan sesuatu disebut motivasi. Hal tersebut juga mengontrol keputusan individu agar dapat bertahan pada tujuan kerja dalam menghadapi gangguan dan tekanan dalam bekerja (Clark, 2019).

Motivasi kerja dapat digambarkan sebagai dorongan batin seseorang yang memotivasi dia untuk terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Persyaratan seseorang mungkin memberikan wawasan tentang motivasi mereka. Menurut pendapat Rainey (2009), setiap orang memiliki pemahaman intuitif tentang motivasi. Ada sekitar 140 lebih

definisi yang telah ditawarkan dalam beberapa dekade terakhir (Landy & Becker, 1987). Salah satunya yaitu, motivasi kerja dapat merujuk kepada “keinginan seseorang untuk bekerja keras dan bekerja dengan baik”. Ini juga dapat dilihat sebagai "kekuatan psikologis" seseorang, yang memengaruhi perilaku mereka dalam suatu organisasi, jumlah upaya, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan (Chen, 2020). Berikut tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2017):

1. Moral staf dan kepuasan kerja meningkat.
2. meningkatkan output pekerja sekaligus menjaga tenaga kerja tetap stabil
3. Meningkatkan disiplin karyawan
4. Permudah mempekerjakan orang dan ciptakan lingkungan dan koneksi kerja yang baik.
5. Meningkatkan motivasi, kreativitas, dan loyalitas karyawan
6. Tingkatkan kesehatan dan kebahagiaan staf Anda.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan; Meningkatkan seberapa baik alat dan bahan baku digunakan.

2.2.2.1 Jenis Motivasi Kerja

Motivasi positif dan negatif adalah dua bentuk motivasi kerja yang berbeda (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)
Motivasi positif adalah ketika seorang pemimpin mendorong (merangsang) pengikut dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang melakukan lebih dari yang diharapkan. Secara keseluruhan, orang tidak keberatan membayar denda, sehingga penguatan positif akan meningkatkan moral karyawan.
2. Motivasi negatif (insentif negatif)
Motivasi negatif adalah ketika seorang pemimpin membuat pengikutnya takut mendapat masalah. Karena ketakutan mereka akan hukuman, bawahan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan insentif negatif ini dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang, itu mungkin memiliki efek yang merugikan. Teori motivasi berprestasi oleh David McClelland adalah teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan mengapa orang ingin bekerja (Sunnyoto, 2015). Teori ini mengatakan bahwa orang yang bekerja memiliki

energi yang dapat digunakan jika mereka termotivasi, dalam situasi yang tepat, dan memiliki peluang yang tepat. Beberapa pemikiran ahli tentang motivasi, menurut Winardi (2016) Artinya motivasi adalah kekuatan yang dapat berada di dalam diri seseorang dan dapat dibangun oleh orang itu sendiri atau oleh kekuatan luar. Kekuatan-kekuatan ini sebagian besar tentang imbalan finansial dan non-finansial, dan mereka dapat memiliki efek baik atau buruk pada kinerjanya.

Hasibuan (2017), di sisi lain, mempertanyakan bagaimana membangkitkan semangat bawahan sehingga mereka bersedia melakukan banyak upaya dengan menyumbangkan semua pengetahuan dan bakat mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2.2 Indikator Motivasi

Hasibuan (2017) bahwa kebutuhan tubuh, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan keinginan untuk aktualisasi diri adalah apa yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Dari bagian-bagian kebutuhan untuk mengukur motivasi karyawan ini maka peneliti menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Persyaratan fisiologis atau fisik, seperti yang ditunjukkan dengan membayar karyawan upah yang adil, memberikan insentif, dan menyediakan dana perumahan, makanan, dan transportasi, antara lain.
2. Keamanan ini mencakup hal-hal seperti jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan peralatan keselamatan.
3. Orang yang berinteraksi dengan orang lain menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan sosial, seperti kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang baik, keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan adalah bentuk pengakuan dan apresiasi berbasis kemampuan. Ini berarti bahwa penerima harus dianggap dan dihargai atas kontribusi mereka oleh rekan kerja dan atasan mereka.
5. Karakter pekerjaan yang menarik dan menuntut, di mana individu akan menggunakan kemampuan, keterikatan, dan potensinya,

merupakan indikasi aktualisasi diri. Bisnis dapat memenuhi persyaratan ini dengan menyiapkan program pendidikan dan pelatihan.

2.2.3 Kompensasi

Uang adalah biaya dan biaya untuk bisnis, dan bisnis mengantisipasi bahwa mereka yang menerima kompensasi akan lebih dihargai atas upaya mereka daripada mereka yang tidak. Jadi, nilai dari apa yang karyawan lakukan atau seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka harus lebih dari apa yang perusahaan bayarkan kepada mereka, sehingga perusahaan mendapatkan apa yang dibutuhkannya (Hasibuan, 2017). Kompensasi adalah alat penting untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan berbakat yang berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Tawaran perusahaan bayaran juga dimaksudkan untuk membantu mereka mencapai tujuan bisnis mereka dengan menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang bekerja keras (Shieh, 2008).

Bahkan jika mereka cukup kompetitif dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain, karyawan dalam suatu organisasi tidak diragukan lagi membutuhkan gaji atau penghargaan yang masuk akal dan adil. Moral dan produktivitas individu akan sangat dipengaruhi oleh skema pembayaran yang efektif. Sistem kompensasi yang solid harus didukung oleh proses logis yang memungkinkan seorang pekerja dibayar atau dihargai sesuai dengan arah pekerjaannya. Kompensasi karyawan mengacu pada timbal balik yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Octavious, 2015).

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Membuat struktur pembayaran yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membuatnya lebih mudah untuk menemukan dan mempertahankan karyawan yang baik. Cara organisasi membayar karyawannya juga memengaruhi kinerja strategisnya.

Sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang melakukan hal-hal untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kapasitas perusahaan untuk bersaing di era globalisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Akibatnya, bisnis harus membayar karyawan sebagai imbalan atas komentar mereka. Membayar karyawan dan memberi mereka imbalan atas pekerjaan mereka adalah cara yang efektif untuk mempertahankannya. Perusahaan dapat membayar karyawannya secara tunai atau dengan cara lain, tergantung pada apa yang mampu. Beberapa hal masuk ke dalam membuat setiap kompensasi.

2.2.3.1 Indikator kompensasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator variabel kompensasi menurut Simamora (2015), indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan Gaji

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

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja.

Manajemen kompensasi organisasi bisnis sangat penting. Karyawan dengan talenta unggul di industrinya pasti akan menerima gaji yang sepadan dengan kinerjanya. Setiap karyawan akan mendapatkan jumlah remunerasi yang berbeda, tanpa keraguan. Posisi, cara hidup, dan sikap yang dimiliki setiap karyawan terhadap organisasi majikannya semuanya dipengaruhi oleh jumlah pendapatan yang mereka dapatkan.

Upah dan tunjangan yang akan diperoleh karyawan akan menentukan seberapa kompetitif posisi perusahaan. Pengertian kompensasi yang diberikan oleh para profesional antara lain adalah sebagai berikut, yang akan membantu Anda memahaminya dengan lebih baik. Menurut Suparyadi (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai ucapan terima kasih atas pekerjaannya, baik secara finansial maupun dengan cara lain. "Kompensasi adalah semua uang, barang langsung atau tidak langsung, atau jasa yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi," kata Hasibuan (2017).

Menurut Wibowo (2016) mengatakan bahwa "remunerasi" berarti hal-hal berbeda yang diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Marwansyah (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu kehormatan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi langsung dan tidak langsung, finansial dan non finansial terhadap tujuan organisasi. Beberapa definisi di atas mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Ini termasuk pembayaran tunai, barang dan jasa langsung dan tidak langsung, dan jasa.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang berkelanjutan, sehingga perlu dikelola sepanjang waktu (Din & Nawaz, 2012). Kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor terpenting dalam seberapa baik organisasi bisnis dan perusahaan bekerja. Bahkan, model manajemen baru mengatakan bahwa karyawan harus diperlakukan pertama dan terutama sebagai orang dengan kebutuhan dan keinginan mereka sendiri. Ini adalah pertanda bagus betapa pentingnya kepuasan kerja di perusahaan modern. Dari analisis kepuasan kerja, kita dapat mengatakan bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaannya adalah karyawan yang sukses dan karyawan yang senang dengan pekerjaannya adalah karyawan yang sukses (Aziri, 2011).

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan pikiran di mana seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Pendekatan ini muncul dalam moral, disiplin, dan hasil kerja di tempat

kerja. Pencarian kebahagiaan di tempat kerja dapat terjadi baik di dalam maupun di luar kantor. Isyandi (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dapat membuat seseorang bahagia dalam bekerja atau membantu mereka mencapai tujuan pekerjaannya. Berdasarkan apa yang dikatakan beberapa ahli di atas, kita dapat mengatakan bahwa sikap seorang karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan menunjukkan betapa bahagianya mereka dengan pekerjaan mereka. Cara berpikir seperti ini seperti memiliki disiplin dan melakukan sesuatu dengan baik. Ada beberapa hal yang dapat membahagiakan karyawan (Nasution, 2017), antara lain:

1. Bukan pekerjaan yang membosankan.
 2. Pekerjaan yang dilakukan karyawan diatur oleh manajemen perusahaan dengan cara yang tidak membuang waktu atau usaha mereka.
 3. Karyawan bebas memilih bagaimana mereka ingin bekerja dan kapan mereka ingin bekerja.
 4. Pekerja diberi kontrol yang cukup atas pekerjaannya.
- Hal-hal berikut memengaruhi seberapa bahagia seorang karyawan

dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2017):

1. Kompensasi yang adil dan terhormat.
2. Penempatan yang tepat berdasarkan pengalaman.
3. Berat badan pekerjaan rendah.
4. Lingkungan dan suasana di tempat kerja.
5. Peralatan yang membantu pelaksanaan tugas.
6. Pola pikir pemimpin yang berkaitan dengan kepemimpinannya.
7. Pekerjaan itu monoton atau tidak.

2.2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator variabel kepuasan kerja menurut Luthans & Jonathan (2014) yang mengemukakan beberapa bentuk pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Perasaan tentang gaji

Sejauh mana gaji yang diperoleh dapat dianggap wajar dibandingkan dengan karyawan lain dalam bisnis. Karyawan menginginkan struktur gaji yang adil bagi mereka dan konsisten dengan harapan mereka. Kebanyakan orang akan senang jika mereka berpikir upah mereka adil, dengan mempertimbangkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan mereka sendiri, dan standar kompensasi.

2. Perasaan tentang promosi jabatan

Keadilan bukan hanya tentang upah. Karyawan juga akan merasa senang jika mereka merasa memiliki suara yang adil tentang bagaimana kebijakan dibuat dan siapa yang dipromosikan.

3. Perasaan tentang rekan kerja

Seberapa pintar kolega Anda dalam hal teknologi dan keterampilan sosial. Tidak mengherankan bahwa memiliki rekan kerja yang ramah dapat membuat pekerjaan lebih memuaskan, karena kebanyakan orang mendapatkan kebutuhan sosial mereka terpenuhi di tempat kerja. Bagaimana atasan Anda bertindak adalah bagian penting untuk mencari tahu seberapa bahagia Anda.

4. Perasaan tentang pekerjaan

Setiap kali, pekerjaan itu memberi saya tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Orang-orang menyukai pekerjaan yang memberi mereka berbagai tugas, membiarkan mereka bekerja sendiri, memberi mereka umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukannya, dan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan bakat mereka.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Murtafia dan Suryalena (2015) yang menemukan pengaruh kuat antara betapa bahagianya seorang karyawan departemen pengolahan PT. Solar Bratasena Plantation dengan pekerjaan mereka dan bagaimana tempat kerja dijalankan. Teori As'sad (2001) dan Sarwoto digunakan untuk mempelajari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja (2001).

Penelitian Irma dan Yusuf (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima berpengaruh besar

terhadap betapa bahagianya karyawan dengan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan teori faktor kepuasan kerja Sedarmayanti (2011) dan teori Rifai (2009) oleh Edward Lawler.

Menurut penelitian Sahira (2018) menemukan bahwa memperbaiki lingkungan kerja bagi karyawan di Dinas Perhubungan Kota Makassar akan membuat mereka jauh lebih bahagia di tempat kerja sebesar 60 persen. Temuan ini didasarkan pada pengujian dengan analisis regresi dasar. Dalam penelitian ini, faktor kepuasan kerja masing-masing didasarkan pada teori Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016) dan teori Sedarmayanti (2009).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Shanhe *et al.* (2016) yang menunjukkan hasil bahwa Mayoritas petugas pemasyarakatan Tionghoa puas dengan pekerjaan mereka. Kejelasan peran, formalisasi, dan peluang promosi yang dirasakan merupakan prediktor kepuasan yang signifikan. Meskipun keadilan distributif dan keadilan prosedural sering ditemukan sebagai prediktor kepuasan kerja di Amerika Serikat, khususnya keadilan prosedural, mereka bukan prediktor kepuasan kerja di antara kelompok staf pemasyarakatan komunitas Tionghoa ini. Penelitian ini menggunakan teori Lambert dan Paoline (2016) pada variabel *job satisfaction*.

Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu: H1: *Diyakini bahwa ada pengaruh yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dan tempat kerja.*

2.3.2 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Studi Baqi dan Indradewa (2021) mengungkapkan bahwa nilai signifikan adalah 0,00 0,05, menunjukkan bahwa pekerja kontrak dan karyawan tetap Alfamart mendapatkan gaji yang berbeda. Data kemudian mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara pekerja kontrak dan karyawan tetap Alfamart, dengan nilai signifikansi $0,399 > 0,05$. Nilai signifikansi pada status pekerjaan dan jam kerja adalah 0,000 0,05. Terkait masa kerja dan status kepegawaian di Alfamart, gaji karyawan berdampak besar terhadap kepuasan kerja. Teori R. Mathis (2010) tentang faktor kepuasan kerja dan teori H. Lesmana *et al.* (2021) tentang variabel gaji keduanya digunakan dalam penelitian ini.

Studi tambahan oleh Sri Ramadhani (2019) menunjukkan pengaruh yang menguntungkan dan substansial antara evaluasi karyawan PT terhadap remunerasi dan kepuasan kerja. Rosere Multi Karya. Koefisien pengaruh r_{xy} sebesar 0,682 dengan $p = 0,000 < 0,05$ mendukung temuan ini. Menurut hal ini, kepuasan kerja akan meningkat dengan pandangan gaji yang lebih positif, sedangkan kepuasan kerja akan menurun dengan perspektif gaji yang lebih negatif. Dalam penelitian ini, indikator kepuasan kerja didasarkan pada teori Mobley dari Munandar (2002) dan faktor kompensasi didasarkan pada teori Randupandjojo dan Husnan (1997).

Studi lain yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan kompensasi, tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan

keinginan untuk pergi. Kompensasi juga ditemukan memiliki pengaruh negatif yang signifikan dengan keinginan untuk pergi. Temuan analisis mengungkapkan bahwa anggota staf hotel Amaris Legian memiliki evaluasi positif terhadap gaji, kebahagiaan kerja, dan kesiapan mereka untuk berhenti. Teori faktor kepuasan kerja Simamora (2015) dan teori kompensasi Luthans (2005) keduanya digunakan dalam penelitian ini.

Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu: H2: *Diyakini bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan menguntungkan.*

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Syafii *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa secara teoritis maupun penelitian empiris sebelumnya menjelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar. Menurut studi empiris, motivasi dari segi keuangan dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Faktor ini memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dosen. Pihak perguruan tinggi dan program studi harus meningkatkan indikator lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Makassar.

Menurut studi lain yang dilakukan oleh Girdwichai dan Sriviboon (2020), ada pengaruh yang cukup besar antara motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, telah diklaim bahwa pelatihan memiliki pengaruh

yang cukup baik dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan area di mana bisnis dapat berkonsentrasi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Kinerja telah terbukti meningkat dalam lingkungan yang sehat dan mendukung. Pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan tidak berhasil dimediasi oleh lingkungan kerja. Hasilnya menunjukkan area di mana bisnis dapat berkonsentrasi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Kinerja telah terbukti meningkat dalam lingkungan yang sehat dan mendukung.

Penelitian Ingsiyah *et al.* (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik membuat orang lebih cenderung ingin bekerja keras. Lingkungan kerja non-fisik adalah salah satu hal terpenting yang memotivasi karyawan dengan cara yang baik. Nilai R-kuadrat yang disesuaikan dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik membentuk 0,46, atau 46 persen, dari variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja menyumbang 46 persen dari insentif karyawan untuk bekerja. Sementara karakteristik lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian menyumbang 54 persen dari penjelasan. Teori Aslida (2017) tentang faktor lingkungan kerja dan teori Noor A. (2014) tentang variabel motivasi kerja keduanya digunakan dalam penelitian ini.

Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu H3: *Dihipotesiskan bahwa lingkungan tempat kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial.*

2.3.4 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Rahardjo (2017) menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan besar terhadap keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka. Dari penelitian ini, kami belajar hal-hal berikut: Dengan ditemukannya $t\text{-count} = 1,994 > t\text{-table} = 1,96$, remunerasi terbukti memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap motivasi kerja. Dua faktor terpenting adalah energi dan pikiran; Nilai regresi sebesar 0,256 dan koefisien determinasi sebesar 0,065 menunjukkan bahwa upah meningkatkan motivasi kerja sebesar 6,5 persen.

Lebih banyak penelitian yang dilakukan oleh Negash *et al.* (2014) menunjukkan bahwa peringatan memiliki efek positif dan besar pada motivasi kerja. Dari penelitian ini, kami belajar sebagai berikut: Telah ditunjukkan bahwa sensor memiliki efek positif dan besar pada seberapa banyak orang ingin bekerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri (2017) mengungkapkan pengaruh yang baik antara gaji dan motivasi kerja. Koefisien pengaruh, $r_{xy} = 0,438$; $p = 0,000 < 0,05$, mendukung temuan ini. R square, atau koefisien penentuan penelitian, memiliki nilai 0,192. Dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi memiliki dampak sebesar 19,2 persen terhadap motivasi kerja. Gaji moderat dan motivasi kerja yang kuat ditemukan melalui perhitungan rata-rata hipotesis dan rata-rata empiris. Faktor kompensasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori Michael dan Harold (1993) dan

variabel motivasi kerja didasarkan pada teori Hasibuan (2007) (Buraidah, 2015).

Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu: H4: *Diyakini bahwa remunerasi dan motivasi di tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial.*

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Gehlawat dan Gupta (2013) menunjukkan bahwa ada perbedaan besar antara guru yang bekerja di sekolah negeri dan mereka yang bekerja di sekolah swasta, terutama dalam hal betapa bahagianya mereka dalam pekerjaan dan seberapa termotivasi mereka untuk bekerja. Ada juga perbedaan besar antara guru dengan gelar sarjana dan mereka yang memiliki gelar sarjana dalam seberapa termotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan teori faktor motivasi kerja Srivastava dan teori variabel kepuasan kerja Dr. Meera Dixit.

Penelitian Al Tayyar (2014) yang menunjukkan bahwa guru umumnya puas dengan pekerjaan mereka dan bahwa pengaruh interpersonal memberikan kontribusi terbesar untuk kepuasan mereka, diikuti oleh administrasi sekolah dan sifat pekerjaan. Kepuasan sedang dipengaruhi oleh menilai pekerjaan murid, sistem pendidikan, pengawasan dan status sosial, beban kerja dan kondisi, gaji dan promosi, dan kemajuan siswa, sedangkan pengembangan staf berkontribusi terhadap ketidakpuasan guru. Para guru yang berpartisipasi umumnya sangat termotivasi, lebih oleh faktor intrinsik/altruistik daripada faktor ekstrinsik dan religius.

Terungkap dalam penelitian berbeda oleh Fatwa Tentama *et al.* (2020) bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh kuat pada tenaga kependidikan di Universitas X Yogyakarta. Dengan kata lain, anggota staf pendidikan lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka semakin besar motivasi kerja mereka. Penelitian ini menggunakan teori *Reward and Recognition* (Allen & Meyer, 1990), *Satisfaction with supervision* (Hackman & Oldham, 1974), *Work itself* (Spector, 1985). Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan teori Miller & Medalia (1995) pada variabel *Job Satisfaction* dan teori Cameron & Pierce (1994) pada variabel *Intrinsic Motivation*.

Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu: H5: *Diyakini bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.*

2.3.6 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut penelitian Kurniawanto *et al.* (2022) lingkungan kerja berdampak besar pada kepuasan kerja, dan motivasi berdampak besar pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja berdampak besar terhadap kinerja, motivasi berdampak besar terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berdampak besar terhadap kinerja Kurniawanto *et al.* (2022). Menyeimbangkan kinerja, motivasi, dan elemen lingkungan tempat kerja. Teori lingkungan kerja (Sofyan, 2013), teori motivasi kerja McClelland dalam Robbins (2016), dan teori kepuasan kerja semuanya digunakan dalam penelitian ini (Luthans,

2008) Penelitian berikut dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy, Asep Yusuf Hamdani, dan Iqbal *et al.* (2021).

Menurut penelitian Kurniawanto *et al.* (2022), lingkungan kerja berdampak besar pada kepuasan kerja, dan motivasi berdampak besar pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja berdampak besar terhadap kinerja, motivasi berdampak besar terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berdampak besar terhadap kinerja (2022). Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu: H6: *Diyakini bahwa kepuasan kerja sangat memengaruhi pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi.*

2.3.7 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Nurcahyani & Dewi (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian, pabrik PT. Sinar Sosro Bali perlu membayar pekerjaannya dengan baik dan memberi mereka promosi agar mereka tetap termotivasi.

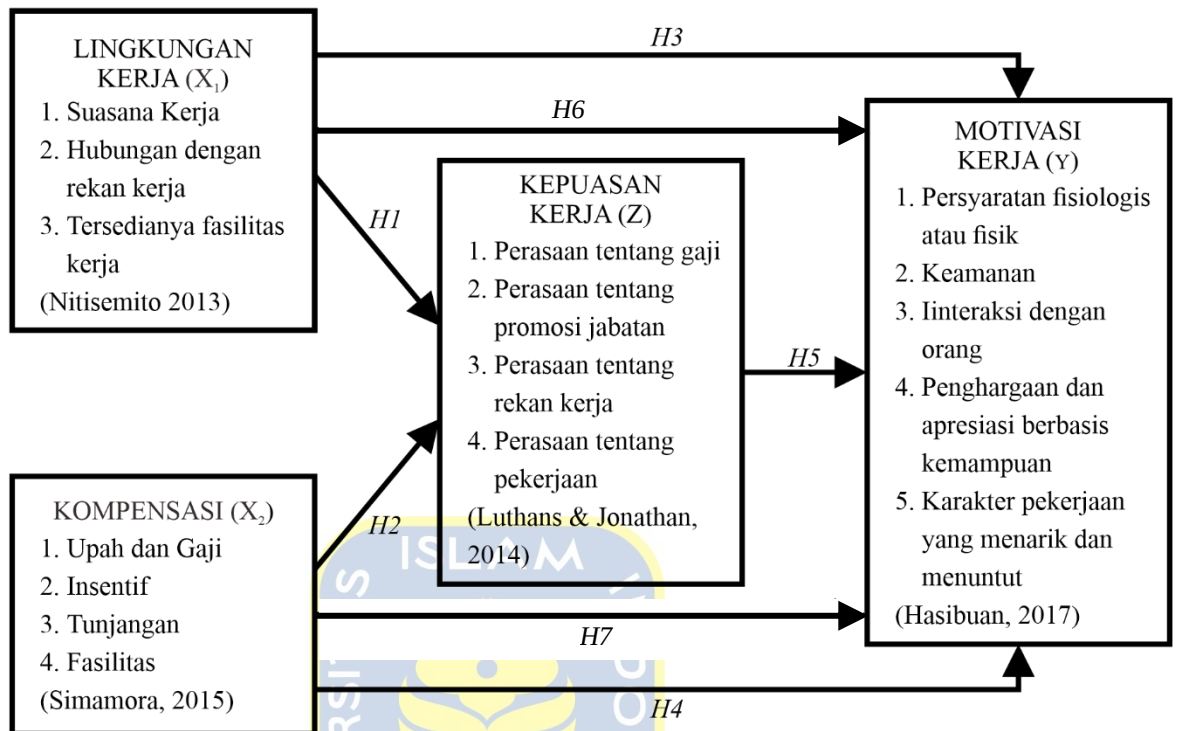
Menurut penelitian oleh Ayubi dan Setiawan (2019), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

karyawan, *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan *career development* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kebahagiaan di tempat kerja, pada kenyataannya, memiliki efek yang baik dan penting. Berbeda dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dapat memoderasi efek dari faktor-faktor yang memengaruhi gaji dan kemajuan karir.

Studi Ayubi dan Setiawan (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek langsung yang besar pada kinerja melalui kepuasan kerja. Motivasi juga memiliki efek langsung yang besar pada kinerja. Akhirnya, kompensasi memiliki efek langsung yang besar pada kepuasan kerja, motivasi memiliki efek langsung yang besar pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki efek langsung yang besar pada kinerja. Kepuasan kerja, pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh besar pada kinerja ketika mereka bertindak sebagai mediator.

Atas dasar uraian di atas, teori berikut dapat disatukan menjadi hipotesis yaitu: H7: *Diyakini bahwa kepuasan kerja sangat memengaruhi pengaruh antara gaji dan motivasi kerja.*

2.4 Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

X₁ : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X₂ : Variabel Independen (Kompensasi)

Z : Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja)

Y : Variabel Dependen (Motivasi Kerja)

Kerangka studi di atas untuk memahami dampak unsur-unsur yang terkait dengan lingkungan tempat kerja, motivasi karyawan, dan remunerasi karyawan terhadap tingkat peringkat kepuasan kerja mitra Grab di Kota Balikpapan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan logis tentang pengaruh antara dua atau lebih variabel yang dapat dimasukkan ke dalam pernyataan yang dapat diuji (Sekaran & Bougie, 2017). Metode penelitian, landasan teoritis, dan isu-isu yang dibahas di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara variabel independen lingkungan kerja, gaji, motivasi kerja, dan kompensasi (*intervening*). Karena itu, hipotesis penelitian berikut dikemukakan:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
- H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.
- H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah menurut Cooper & Schindler (2014) penelitian kuantitatif berupaya mengukur sesuatu secara tepat. Dalam penelitian bisnis, penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur perilaku konsumen, pengetahuan, opini atau sikap. Pendekatan kuantitatif dipilih berdasarkan tujuan penelitian yaitu ingin menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teori yang sudah ada untuk meudian dibuktikan dengan data yang ada dilapangan. Jadi, skala *Likert* digunakan untuk mengetahui skor untuk setiap variabel dalam penelitian ini.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Balikpapan yang merupakan salah satu kota di Provinsi Kalimantan Timur. Balikpapan mempunyai luas wilayah daratan sebesar 503,3 km² dan luas pengelolaan laut sebesar 160,10 km². Kota ini terletak di antara 116,5° BT – 117,0° BT serta 1,0° LS – 1,5°. Kota Balikpapan terdiri atas 6 (enam) kecamatan dan 34 kelurahan, enam kecamatan tersebut adalah Balikpapan Selatan, Balikpapan Timur, Balikpapan Utara, Balikpapan Tengah, Balikpapan Barat dan Balikpapan Kota. Peneliti memilih untuk meneliti Mitra Grab di Kota Balikpapan karena di wilayah Kalimantan Timur sendiri, Grab sebagai transportasi online sudah

cukup lama beroperasi yaitu mulai tahun 2016. Selain itu, Kota Balikpapan adalah kota yang memiliki tingkat persebaran penduduk dan mobilitas tinggi. Maka dari itu, transportasi *online* salah satu komponen yang mendukung mobilitas sosial yang ada.

3.2.1 Profil Perusahaan

Grab adalah perusahaan yang membuat teknologi untuk transportasi. Sudah ada sejak 2011. Anthony Tan dan Hooi Ling Tan, keduanya dari Malaysia, memulai perusahaan. Pendiri melihat betapa buruk dan tidak efisiennya sistem transportasi pada saat itu dan muncul dengan ide untuk membuat aplikasi pemesanan untuk transportasi. Dalam waktu singkat, tujuan sederhana menjadi lebih besar. Grab akhirnya berkembang menjadi 8 negara: Malaysia, Singapura, Indonesia, Thailand, Vietnam, Kamboja, Myanmar, dan Filipina. Grab adalah aplikasi transportasi umum yang memungkinkan masyarakat menggunakan kendaraan bermotor roda dua atau roda empat untuk berkeliling. Selain itu, saat ini Grab telah menyediakan layanan memesan makanan, mengantar barang, berbelanja barang, dll. Untuk kendaraannya sendiri, yang dimiliki oleh mitra yang telah bergabung dengan PT. Grab sendiri, Grab secara eksklusif menawarkan aplikasi. Pelanggan potensial atau pengguna layanan dapat dengan cepat menemukan pengemudi untuk membawa atau mengantarkan makanan atau barang yang mereka butuhkan dengan menggunakan aplikasi ini (Katadata, 2021).

3.2.2 Visi dan Misi

Visi Grab adalah untuk Menjadikan yang terdepan di Asia Tenggara dengan memperbaiki masalah yang sudah ada dengan transportasi dan memastikan bahwa 620 juta orang di Asia Tenggara dapat bergerak setiap hari (Grab, 2023). Misi Grab meliputi (a) Membuat platform transportasi yang paling aman; (b) Membuat semua orang dapat mengakses pelayanan transportasi yang baik; (c) Meningkatkan taraf hidup mitra.

3.2.3 Logo Perusahaan



Gambar 3. 1 Logo Perusahaan

Sumber: <https://freebiesupply.com/logos/grab-logo/> (2023)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Sekaran dan Bougie (2017) mengatakan bahwa variabel adalah simbol untuk peristiwa, tindakan, sifat, perawatan, dan hal-hal lain yang dapat diukur dan dievaluasi. Definisi operasional adalah bentuk kriteria khusus untuk pengujian dan pengukuran. Bentuk yang ada harus mengacu pada standar empiris, seperti menghitung, mengukur, atau mampu mengumpulkan informasi dengan cara tertentu (Cooper dan Schindler, 2019).

3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel independen adalah variabel yang memiliki efek positif atau negatif pada simbol terikat (Sekaran dan Bougie, 2017)

3.3.1.1 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja pekerja adalah segala sesuatu di sekitar mereka yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Ini termasuk hal-hal seperti pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang baik, dan hal-hal lain. Lingkungan kantor mengacu pada faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan alat yang sesuai yang dapat memengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugas. Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja yang disarankan Nitisemito (2013):

1. Lingkungan Kerja
2. Hubungan Kolega
3. Ketersediaan ruang kerja

3.3.1.2 Kompensasi

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan struktur pembayaran yang efisien karena mempromosikan rekrutmen dan retensi karyawan yang kompeten. Selain itu, struktur remunerasi organisasi memengaruhi kinerja strategis. Simamora (2015) mencantumkan indikator kompensasi berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan Fasilitas

3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel yang diukur dan diantisipasi disebut sebagai variabel dependen. Nantinya, faktor dependen akan diamati, dan diantisipasi akan berdampak pada variabel independen tersebut (Sekaran dan Bougie, 2017).

3.3.2.1 Motivasi Kerja

Usman (2013) mengklaim bahwa meskipun motif adalah kebutuhan, kebutuhan, keinginan, atau dorongan, motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai sesuatu. Kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan atau hal-hal yang berfungsi sebagai dasar atau penjelasan tentang bagaimana mereka berperilaku atau mengapa mereka melakukan sesuatu didorong oleh motivasi mereka. Selain itu, mengatur pilihan yang dibuat oleh individu untuk mempertahankan tujuan pekerjaan dalam menghadapi tantangan dan pengalihan di tempat kerja (Clark, 2019).

Hasibuan (2017) bahwa kebutuhan tubuh, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan keinginan untuk aktualisasi diri adalah apa yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Indikator-indikator berikut kemudian dibangun dari komponen-komponen kebutuhan ini untuk menilai motivasi kerja karyawan:

1. Persyaratan fisiologis atau fisik, seperti yang ditunjukkan dengan membayar karyawan upah yang adil, memberikan insentif, dan menyediakan dana perumahan, makanan, dan transportasi, antara lain.

2. Keamanan ini mencakup hal-hal seperti jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan peralatan keselamatan.
3. Orang yang berinteraksi dengan orang lain menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan sosial, seperti kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang baik, keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan adalah bentuk pengakuan dan apresiasi berbasis kemampuan. Ini berarti bahwa penerima harus dianggap dan dihargai atas kontribusi mereka oleh rekan kerja dan atasan mereka.
5. Aktualisasi diri berarti bahwa pekerjaan seseorang menarik dan menantang, dan bahwa ia menggunakan keterampilan, hubungan, dan potensinya. Bisnis dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyiapkan program untuk pendidikan dan pelatihan.

3.3.3 Variabel Mediasi (Intervening Variable)

Ketika variabel independen mulai berdampak pada variabel dependen dan efek variabel bebas mulai dirasakan pada variabel dependen, variabel mediasi atau intervensi dibuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi memiliki kualitas hubungan atau dimensi temporal (Sekaran dan Bougie, 2017).

3.3.3.1 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan pikiran di mana seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya.

Pendekatan ini muncul dalam moral, disiplin, dan hasil kerja di tempat kerja. Pencarian kebahagiaan di tempat kerja dapat terjadi baik di dalam maupun di luar kantor. Isyandi (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dapat membuat seseorang bahagia dalam bekerja atau membantu mereka mencapai tujuan pekerjaannya. Berdasarkan apa yang dikatakan beberapa ahli di atas, kita dapat mengatakan bahwa sikap seorang karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan menunjukkan betapa bahagianya mereka dengan pekerjaan mereka. Pola pikir ini menyerupai disiplin dan kesuksesan saat melakukan tugas. Berikut ini adalah beberapa metode yang disarankan Luthans & Jonathan (2014) untuk mengukur kepuasan kerja:

1. Perasaan tentang gaji

Sejauh mana gaji yang diperoleh dapat dianggap wajar dibandingkan dengan karyawan lain dalam bisnis. Karyawan menginginkan struktur gaji yang adil bagi mereka dan konsisten dengan harapan mereka. Upah kemungkinan besar akan memberikan kesenangan ketika dipandang adil mengingat tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan norma upah.

2. Perasaan tentang promosi jabatan

Kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh keadilan dalam pembuatan kebijakan dan kemajuan, oleh karena itu keadilan tidak semata-mata ditentukan oleh kompensasi.

3. Perasaan tentang rekan kerja

Seberapa pintar kolega Anda dalam hal teknologi dan keterampilan sosial. Tidak mengherankan bahwa memiliki rekan kerja yang ramah dapat membuat pekerjaan lebih memuaskan, karena kebanyakan orang mendapatkan kebutuhan sosial mereka terpenuhi di tempat kerja. Faktor kunci lain yang memengaruhi kepuasan adalah bagaimana atasan Anda bertindak.

4. Perasaan tentang pekerjaan

Setiap kali, pekerjaan itu memberi saya tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Orang-orang menyukai pekerjaan yang memberi mereka berbagai tugas, membiarkan mereka bekerja sendiri, memberi mereka umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukannya, dan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan bakat mereka.

3.4 Populasi dan Sampel

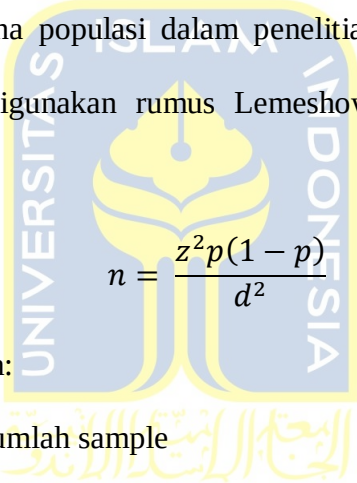
Tanggapan responden dari mitra Grab di Kota Balikpapan dimanfaatkan untuk menciptakan populasi dan target sampel penelitian untuk penelitian ini. Untuk mendapatkan sampel yang representatif, metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling dengan teknik accidental sampling. Sugiyono (2009), menyatakan metode *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel yaitu peneliti memilih siapa saja anggota populasi yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan individu, kesempatan, atau barang-barang menarik yang ingin dipelajari peneliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Target audiens studi ini terdiri dari Mitra Grab yang beroperasi di Kota Balikpapan. Jumlah populasi ini tidak diketahui karena jumlah yang sangat banyak dan tidak terdapat data yang menjelaskan jumlahnya.

3.4.2 Sampel

Penelitian ini mengambil sampel Mitra Grab yang beroperasi di Kota Balikpapan. Karena populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah pastinya, maka digunakan rumus Lemeshow (1997) untuk menentukan jumlah sampel:


$$n = \frac{z^2 p(1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sample

z = nilai standar = 1,96

p = maksimal estimasi = 50% = 0,5

d = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Berdasarkan penghitungan tersebut, maka dapat ditentukan sampel pada penelitian ini sebanyak 96 orang yang dibulatkan oleh peneliti sebanyak 100 orang. Lemeshow (1997) digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini karena jumlah populasi yang tidak tentu.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Investigasi ini menggunakan informasi tangan pertama dan kedua. Data primer berasal dari survei yang dikirimkan kepada mitra Grab di kota Balikpapan. Dengan bantuan aplikasi Google Formulir, survei dilakukan secara online. Item digunakan untuk membuat instrumen berdasarkan apa yang sedang dipelajari. Data sekunder berasal dari buku, majalah, laporan pemerintah tentang indikator ekonomi, data sensus, abstrak statistik, database, media, laporan tahunan perusahaan, dan sumber lainnya (Sekaran dan Bougie, 2017).

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui distribusi kuesioner dalam metodologi survei. Sekaran dan Bougie (2017) mengatakan bahwa kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan pada responden. Penelitian ini menggunakan skala likert di mana, kala Likert adalah cara untuk mengukur seberapa banyak seseorang setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan. Ini memiliki lima poin tertimbang:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No.	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Skor
1.	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Puas	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	Setuju	Puas	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Puas	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Puas	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2023

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat ditentukan dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan pada kuesioner mampu mengekspos informasi yang akan dinilai oleh kuesioner dan itu dianggap valid (Ghozali, 2016). Uji validitas menggunakan Teknik *corrected item total correlation*. Perhitungan dilakukan dengan analisis statistik berbasis komputer yaitu SPSS. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Saat menguji valid tidaknya masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka item atau pertanyaan atau indikator tersebut valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel dan nilainya negatif, item atau pertanyaan atau indikator tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Jika instrumen tersebut sudah dinyatakan valid maka perlu dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui instrumen tersebut reliabel atau tidak. Ketika digunakan untuk mengukur hal yang sama dari waktu ke waktu, instrumen dapat diandalkan jika mereka selalu memberikan hasil yang sama (Sugiyono, 2013). Metode *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini. Jika *Cronbach alpha* kurang dari 0,7, instrumen dianggap andal (Ghozali, 2016).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen, variabel dependen, atau keduanya normal atau tidak dalam model regresi. Reliabilitas temuan statistik akan berkurang jika suatu variabel tidak terdistribusi secara teratur. Tes satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* dapat digunakan untuk mengevaluasi normalitas data dalam keadaan:

1. Data berdistribusi normal dengan nilai probabilitas $>0,05$.
2. Data berdistribusi tidak normal dengan nilai probabilitas $< 0,05$.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memeriksa untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki multikolinearitas. Versi nilai toleransi dan faktor inflasi *varians* (VIF) dapat digunakan sebagai dasar untuk deteksi multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas ada dalam penelitian jika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. (Ghozali, 2016).

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada perbedaan cara residu dalam satu pengamatan dibandingkan dengan residu dalam pengamatan lain dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah kata ketika perubahannya tidak sama. Salah satu cara untuk mengetahui apakah model

regresi linear berganda memiliki heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai proyeksi variabel dependen, *SRESID*, bersama dengan kesalahan residual, *ZPRED*. Heteroskedastisitas tidak dapat terjadi jika tidak ada pola yang jelas dan garis tidak berada di atas atau di bawah nol pada sumbu y. Model penelitian yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.7.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel (Tjahjono *et al.* 2021). Model regresi linear berganda digunakan dalam penyelidikan ini karena ada banyak variabel yang dapat diubah sendiri. Ini dapat digunakan dalam regresi linear berganda untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti gaji dan tempat kerja memengaruhi seberapa termotivasi karyawan. Persamaan untuk regresi linear berganda menurut Basri (2018) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y : Tingkat Motivasi Kerja

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien variabel independen

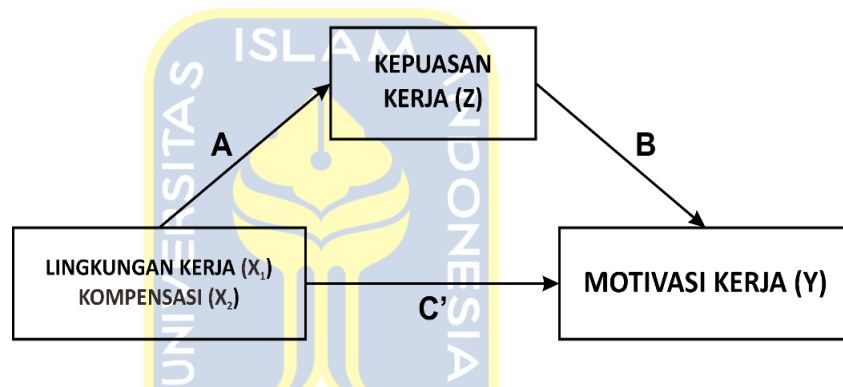
X_1 : Faktor Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

e : Error

3.7.1.5 Analisis Regresi Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau intervensi adalah variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen. Ini menghentikan faktor-faktor independen dari secara langsung memengaruhi perubahan atau penampilan variabel dependen. Grafik berikut menunjukkan bagaimana variabel mediasi memengaruhi pengaruh antar variabel:



Gambar 3. 2 Analisis Jalur

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

Dengan menggunakan model regresi yang berisi variabel mediasi, pendekatan langkah kausal Baron dan Kenny (1986) digunakan untuk menilai analisis variabel mediasi (Suliyanto, 2011). Metode Langkah Kausal melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Buat persamaan yang menunjukkan pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) (Y).
2. Buat persamaan regresi antara variabel independen (X) dan variabel yang bertindak sebagai perantara (Y) (M).

3. Masukkan variabel ukuran yang dimediasi untuk membuat persamaan regresi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) (Z).
4. Cari tahu apakah variabel mediasi bekerja dengan sempurna (mediasi sempurna) atau jika hanya bekerja beberapa waktu (mediasi parsial) (mediasi parsial).

Persamaan yang diusulkan sebagai berikut:

Persamaan I: $\hat{Y} = \beta^0 + \beta^1 X$ (3)

Persamaan II: $Z = \beta^0 + \beta^1 X$ (4)

Persamaan III: $\hat{Y} = \beta^0 + \beta^1 X + \beta^2 Z$ (5)

Dalam pengujian, variabel M disebut variabel mediasi atau intervensi jika memenuhi kondisi berikut:

1. Jika variabel independen (X) mengubah variabel dependen (Y) dalam persamaan I (Y).
2. Jika variabel independen (X) dalam persamaan II berpengaruh terhadap variabel yang dianggap sebagai variabel mediasi (Z).
3. Jika variabel mediasi yang dicurigai (Z) dalam persamaan III berpengaruh pada variabel dependen (Y).

Kriteria Pengujian (Suliyanto, 2011):

1. Variabel Z dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna apabila setelah ditambahkan ke model persamaan regresi, pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang tadinya signifikan sebelum penambahan variabel Z tidak lagi signifikan setelah penambahan variabel Z.

2. Variabel Z dikatakan sebagai variabel mediasi parsial apabila setelah menambahkan variabel Z pada model persamaan regresi, pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang tadinya signifikan sebelum penambahan variabel Z menjadi signifikan setelah penambahan variabel Z.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (t)

Hasil uji-t dari Ghozali (2016) menunjukkan seberapa besar satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut kriteria yang digunakan untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis.

1. Jika hasil yang signifikan lebih besar dari 0,05, maka hipotesisnya salah (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa variabel independen tidak memiliki banyak efek pada variabel dependen.
2. Jika nilai penting kurang dari 0,05, hipotesis benar (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa variabel independen memiliki sebagian besar efek parsial pada variabel dependen.

3.8.2 Uji Secara Simultan (F)

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji F menunjukkan jika semua faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Hal ini dilakukan dengan mengetahui berapa nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, hipotesisnya benar, jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05,

hipotesis itu tidak benar. Dengan kata lain, efek total dari faktor-faktor independen pada variabel dependen tidak jelas.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, sebuah perusahaan teknologi transportasi bernama Grab, yang telah ada sejak 2011, dilihat. Grab memiliki aplikasi untuk kendaraan roda dua dan roda empat yang menawarkan layanan transportasi umum. Selain itu, Grab juga menyediakan layanan pesan makanan, pengiriman barang, dan belanja online. Kendaraan yang digunakan oleh mitra Grab di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur, dimiliki oleh mitra tersebut, dan Grab hanya menyediakan aplikasi. Grab beroperasi di Kota Balikpapan sejak Juli 2017 dan menjadi salah satu pilihan moda transportasi online di sana. Sebagai penyedia jasa, Grab memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan mitra yang telah bergabung dengan perusahaan tersebut. Salah satu indikator kesejahteraan mitra Grab adalah tingkat kepuasan kerja mitra tersebut.

4.1 Karakteristik Responden

Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pendapatan digunakan untuk mengategorikan karakteristik responden. Tabel mengenai responden ditunjukkan dan dijelaskan dalam Tabel berikut untuk membuat kualitas responden yang bersangkutan lebih jelas.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	63	63
Perempuan	37	37
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023, lampiran 3, Hal 149

Menurut informasi pada Tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat 63 responden laki-laki, atau 63,0 persen, dan 37 responden perempuan, atau 37,0 persen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas mitra Grab di Kota Balikpapan adalah laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Golongan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
17 – 25 tahun	11	11
26 – 35 tahun	47	47
36 – 45 tahun	20	20
46 – 55 tahun	15	15
> 55 tahun	7	7
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023, lampiran 3, Hal 149

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, 11 responden (11 persen dari total) berusia antara 17 dan 25 tahun. Ada 47 responden antara usia 26 dan 35, 20 responden antara usia 36 dan 45, 20 responden antara usia 46 dan 55, 15 responden antara usia 46 dan 55, dan 7 responden di atas usia 55. Jadi, kita dapat disimpulkan bahwa mayoritas mitra Grab di Kota Balikpapan yang menjawab berusia antara 26 dan 35 tahun.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMP	4	4
SMA	9	9
Diploma (D1/D2/D3/D4)	23	23
Sarjana (S1/S2/S3)	64	64
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023, lampiran 3, Hal 149

Sesuai Tabel 4.3 diperoleh sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1/S2/S3) yaitu sebanyak 64 orang atau 64 persen, responden dengan pendidikan SMP sebanyak 4 orang atau 4 persen responden dengan pendidikan SMA sebanyak 9 orang atau 9 persen dan responden dengan pendidikan Diploma (D1/D2/D3/D4) sebanyak 23 orang atau 23 persen.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4. 4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ Rp1.000.000,00	5	5
Rp1.500.000,00 – Rp2.000.000,00	11	11
Rp2.000.001,00 – Rp3.000.000,00	22	22
Rp3.000.001,00 – Rp4.000.000,00	30	30
Rp4.000.001,00 – Rp5.000.000,00	20	20
> Rp5.000.000,00	12	12
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023, lampiran 3, Hal 149

Menurut Tabel 4.4, 5 orang atau 5 persen dari responden memiliki pendapatan kurang dari Rp1.000.000,00, 11 orang atau 11 persen memiliki pendapatan antara Rp1.500.000,00 sampai dengan Rp2.000.000,00, 22 orang atau 22 persen memiliki pendapatan antara Rp2.000.001,00 sampai

dengan Rp3.000.000,00, 30 orang atau 30 persen memiliki pendapatan antara Rp3, 000.001,00 dan Rp4.000.000,00, 20 orang atau 20 persen memiliki pendapatan antara Rp4.000.001,00 hingga Rp5.000.000. Jadi, mayoritas mitra Grab di Kota Balikpapan yang menjawab memiliki pendapatan antara Rp3.001.000 dan Rp4.000.000.000.

4.2 Statistik Deskriptif

Status statistik variabel penelitian dideskripsikan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, deskripsi statistik masing-masing variabel didasarkan pada mean, maksimum, minimum, dan standar deviasi. Statistik deskriptif ini dibuat dengan bantuan program *SPSS Statistics* 21.

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi peringkat responden terhadap faktor Lingkungan Kerja yang diberikan pada Tabel 4.5 dapat dipahami dari hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan.

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata-rata
1.	Beban kerja saya tidak terdistribusi secara sehingga menumpuk.	3,87
2.	Saya sering tidak punya waktu untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan saya.	3,83
3.	Saya merasa tidak dapat mengikuti ritme pekerjaan saya	3,83
4.	Saya memiliki cukup waktu untuk tugas-tugas pekerjaan saya	3,74
5.	Saya khawatir menjadi pengangguran	3,89
6.	Saya khawatir teknologi baru yang menggerus/menggantikan pekerjaan saya	3,76
7.	Saya khawatir akan sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan lain jika menjadi pengangguran	3,76
8.	Saya khawatir akan dipindahkan ke pekerjaan lain yang bertentangan dengan keinginan saya	3,79

Lanjutan Tabel 4.5

9.	Atasan saya langsung bersedia mendengarkan masalah saya di tempat kerja	3,81
10.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan terkait pekerjaan saya dari atasan saya langsung	3,81
11.	Atasan saya langsung sering berbicara dengan saya terkait seberapa baik saya melakukan pekerjaan	3,81
12.	Pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas	3,87
13.	Saya tahu persis area yang menjadi tanggung jawab saya	3,85
14.	Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya di tempat saya bekerja	3,81
Rata-rata		3,82

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 2, Hal 158

Menurut Tabel 4.5, nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja oleh responden adalah 3,82. Skor terendah variabel Lingkungan Kerja adalah 3,74 pada indikator keempat, yaitu: Saya memiliki cukup waktu untuk tugas-tugas pekerjaan saya. Sedangkan nilai tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 3,89 pada indikator kelima yaitu: Saya khawatir menjadi pengangguran.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, Tabel 4.6 dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana perasaan responden tentang variabel kompensasi yang berbeda.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Indikator	Rata-rata
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	3,85
2.	Perbedaan gaji antar departemen di tempat saya bekerja sesuai dengan yang saya perkirakan	3,85
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur saya	3,95
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	3,89
5.	Saya mendapatkan jaminan sosial pekerja dari perusahaan tempat saya bekerja	3,90

Lanjutan tabel 4.6

6.	Saya mendapatkan asuransi kecelakaan untuk pekerja dari perusahaan tempat saya bekerja	3,90
7.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di tempat saya bekerja (training)	3,81
8.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti peningkatan jenjang pendidikan	3,87
9.	Perusahaan memberikan perhatian untuk memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawan	3,86
Rata-rata		3,87

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 2, Hal 141

Tabel 4.6 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari variabel Kompensasi. Nilai rata-rata variabel Kompensasi oleh responden adalah 3,87. Variabel Compensation memiliki nilai 3,81 pada indikator ketujuh, yaitu: Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di tempat saya bekerja (training). Sedangkan nilai tertinggi pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 3,95 pada indikator ketiga yaitu: Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur saya.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban yang telah dikumpulkan dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana responden menilai variabel kepuasan kerja yang berbeda yang ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-rata
1.	Pekerjaan saya sangat menarik	3,88
2.	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri	3,92
3.	Tunjangan yang saya dapatkan cukup banyak	3,83
4.	Perusahaan membayar saya lebih baik daripada perusahaan pesaing	3,86
5.	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi	3,86
6.	Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	3,79
7.	Supervisor di tempat saya bekerja memberikan dukungan kepada saya	3,89

Lanjutan tabel 4.7

8.	Supervisor saya memiliki motivasi kerja yang tinggi	3,84
9.	Saat meminta tolong rekan kerja saya untuk melakukan suatu pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat terselesaikan	3,80
10.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya	3,81
Rata-rata		3,84

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 2, Hal 143

Tabel 4.7 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari variabel Kepuasan Kerja. Nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja oleh responden adalah 3,84. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 3,79 untuk indikator keenam, yaitu: Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan. Sedangkan 3,92 adalah nilai tertinggi untuk Kepuasan Kerja, yang merupakan indikator kedua, Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Distribusi bagaimana responden menilai variabel Motivasi, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.8, dapat dijelaskan oleh jawaban yang telah dikumpulkan dari responden.

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Indikator	Rata-rata
1.	Saya ingin pekerjaan saya menawarkan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir	3,73
2.	Saya merasa lebih nyaman ketika saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan	3,82
3.	Saya tidak keberatan apa hasil dari sebuah proyek, saya puas jika perusahaan saya memberikan informasi yang jujur kepada masyarakat	3,75
4.	Dalam suasana psikologis yang baik, saya suka melakukan pekerjaan saya	3,82
5.	Semakin sulit masalahnya, semakin saya menikmati untuk mencoba menyelesaikannya	3,85

Lanjutan Tabel 4.8

6.	Saya percaya bekerja di perusahaan ini membantu saya meningkatkan kehidupan saya	3,81
7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan kesungguhan	3,83
Rata-rata		3,80

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 2, Hal 145

Tabel 4.8 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari variabel Motivasi.

Nilai rata-rata variabel Motivasi oleh responden adalah 3,80. Nilai terendah untuk variabel Motivasi adalah 3,73 untuk indikator pertama, yaitu: Saya ingin pekerjaan saya menawarkan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir. Sedangkan nilai tertinggi pada variabel Motivasi yaitu sebesar 3,85 pada indikator kelima yaitu Semakin sulit masalahnya, semakin saya menikmati untuk mencoba menyelesaikannya.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Pengujian Validitas data

Validitas kuesioner dapat dievaluasi menggunakan uji validitas. Menghitung nilai tabel $r > r$ memungkinkan seseorang untuk menentukan apakah kuesioner dapat dianggap asli. 100 kuesioner dapat digunakan sebagai jumlah maksimum titik data dalam penelitian ini, dan karena ada tingkat kepercayaan 95 persen (= 5%), nilai r_{tabel} 100 adalah 0,195. Perangkat lunak *SPSS Statistic* 21 digunakan untuk uji validitas ini. Temuan uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket.
1.	Beban kerja saya tidak terdistribusi secara sehingga menumpuk.	0,860	0,195	0,000	Valid
2.	Saya sering tidak punya waktu untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan saya.	0,906	0,195	0,000	Valid

Lanjutan tabel 4.9

3.	Saya merasa tidak dapat mengikuti ritme pekerjaan saya	0,864	0,195	0,000	Valid
4.	Saya memiliki cukup waktu untuk tugas-tugas pekerjaan saya	0,874	0,195	0,000	Valid
5.	Saya khawatir menjadi pengangguran	0,887	0,195	0,000	Valid
6.	Saya khawatir teknologi baru yang menggerus/menggantikan pekerjaan saya	0,877	0,195	0,000	Valid
7.	Saya khawatir akan sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan lain jika menjadi pengangguran	0,842	0,195	0,000	Valid
8.	Saya khawatir akan dipindahkan ke pekerjaan lain yang bertentangan dengan keinginan saya	0,827	0,195	0,000	Valid
9.	Atasan saya langsung bersedia mendengarkan masalah saya di tempat kerja	0,842	0,195	0,000	Valid
10.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan terkait pekerjaan saya dari atasan saya langsung	0,870	0,195	0,000	Valid
11.	Atasan saya langsung sering berbicara dengan saya terkait seberapa baik saya melakukan pekerjaan	0,904	0,195	0,000	Valid
12.	Pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas	0,870	0,195	0,000	Valid
13.	Saya tahu persis area yang menjadi tanggung jawab saya	0,875	0,195	0,000	Valid
14.	Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya di tempat saya berkerja	0,883	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 158

Semua klaim tentang variabel di lingkungan kerja adalah benar, menurut tabel 4.9 di atas. Nilai yang dihitung dari $> r_{table}$ (0,195) dan nilai signifikansi 0,05 mendukung hal ini.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket.
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0,834	0,195	0,000	Valid
2.	Perbedaan gaji antar departemen di tempat saya bekerja sesuai dengan yang saya perkirakan	0,812	0,195	0,000	Valid
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur saya	0,773	0,195	0,000	Valid
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	0,814	0,195	0,000	Valid
5.	Saya mendapatkan jaminan sosial pekerja dari perusahaan tempat saya bekerja	0,815	0,195	0,000	Valid
6.	Saya mendapatkan asuransi kecelakaan untuk pekerja dari perusahaan tempat saya bekerja	0,850	0,195	0,000	Valid
7.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di tempat saya bekerja (training)	0,767	0,195	0,000	Valid
8.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti peningkatan jenjang pendidikan	0,847	0,195	0,000	Valid
9.	Perusahaan memberikan perhatian untuk memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawan	0,873	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 159

Semua item variabel kompensasi terbukti valid, Tabel 4.10 menunjukkan nilai yang dihitung dari $> r_{table}$ (0,195) dan nilai signifikansi 0,05 mendukung hal ini.

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket.
1.	Pekerjaan saya sangat menarik	0,811	0,195	0,000	Valid
2.	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri	0,885	0,195	0,000	Valid
3.	Tunjangan yang saya dapatkan cukup banyak	0,822	0,195	0,000	Valid
4.	Perusahaan membayar saya lebih baik daripada perusahaan pesaing	0,871	0,195	0,000	Valid
5.	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi	0,787	0,195	0,000	Valid
6.	Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	0,840	0,195	0,000	Valid
7.	Supervisor di tempat saya bekerja memberikan dukungan kepada saya	0,893	0,195	0,000	Valid
8.	Supervisor saya memiliki motivasi kerja yang tinggi	0,884	0,195	0,000	Valid
9.	Saat meminta tolong rekan kerja saya untuk melakukan suatu pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat terselesaikan	0,847	0,195	0,000	Valid
10.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya	0,846	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 159

Semua item variabel kepuasan kerja adalah valid, seperti yang terlihat pada tabel 4.11. Nilai yang dihitung dari $> r_{table}$ (0,195) dan nilai signifikansi 0,05 mendukung hal ini.

Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket.
1.	Saya ingin pekerjaan saya menawarkan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir	0,811	0,195	0,000	Valid
2.	Saya merasa lebih nyaman ketika saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan	0,875	0,195	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.12

3.	Saya tidak keberatan apa hasil dari sebuah proyek, saya puas jika perusahaan saya memberikan informasi yang jujur kepada masyarakat	0,784	0,195	0,000	Valid
4.	Dalam suasana psikologis yang baik, saya suka melakukan pekerjaan saya	0,810	0,195	0,000	Valid
5.	Semakin sulit masalahnya, semakin saya menikmati untuk mencoba menyelesaikannya	0,814	0,195	0,000	Valid
6.	Saya percaya bekerja di perusahaan ini membantu saya meningkatkan kehidupan saya	0,850	0,195	0,000	Valid
7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan kesungguhan	0,896	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 159

Semua item pernyataan variabel motivasi kerja terbukti valid, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.12. Nilai yang dihitung dari $> r_{table}$ (0,195) dan nilai signifikansi 0,05.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa bergantung alat ukur satu sama lain. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang diberikan kepada responden memenuhi kriteria *dependability*. Jika *alpha Cronbach* lebih tinggi dari 0,7, survei dianggap dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini, SPSS Statistik 21 digunakan. Berikut adalah hasil uji ketergantungan:

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,975	0,7	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,939	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,957	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,927	0,7	Reliabel

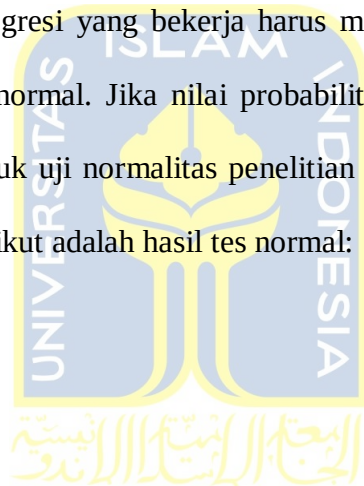
Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 158

Menurut tabel 4.13, semua variabel penelitian dapat dianggap dapat dipercaya karena koefisien *alfa Cronbach* lebih dari 0,7. Oleh karena itu, item pertanyaan dapat digunakan sebagai alat untuk penyelidikan lebih lanjut, dapat dikatakan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Pengujian Normalitas data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi normal atau tidak. Model analisis regresi yang bekerja harus memiliki distribusi normal atau yang mendekati normal. Jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, distribusi data normal. Untuk uji normalitas penelitian ini, digunakan program SPSS Statistika 21. Berikut adalah hasil tes normal:



Tabel 4. 14 Uji Normalitas Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46811882
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 160

Uji normalitas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,668 lebih besar dari 0,05. Kemudian penelitian lebih lanjut perlu dilakukan pada model regresi ini.

Tabel 4. 15 Uji Normalitas Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33941025
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.578
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 160

Uji normalitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,578 lebih besar dari 0,05. Kemudian penelitian lebih lanjut perlu dilakukan pada model regresi ini.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki multikolinearitas. Multikolinearitas diuji dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, data dikatakan bebas dari multikolinearitas. Program *SPSS Statistics* 21 digunakan untuk melihat variabel-variabel dalam suatu penelitian terkait satu sama lain dalam lebih dari satu cara.

Tabel 4. 16 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Lingkungan Kerja	.629	1.591
	Kompensasi	.629	1.591

Sumber: Data diolah 2023, Lampiran 3, Hal 160

Menurut Tabel 4.16, hasil uji multikolinearitas, toleransi dan VIF variabel X_1 masing-masing adalah 0,629 dan 1,591, dan hal yang sama berlaku untuk variabel X_2 .

Tabel 4. 17 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Lingkungan Kerja	.499	2.006
	Kompensasi	.504	1.985
	Kepuasan Kerja	.434	2.302

Sumber: Data diolah 2023, Lampiran 3, Hal 161

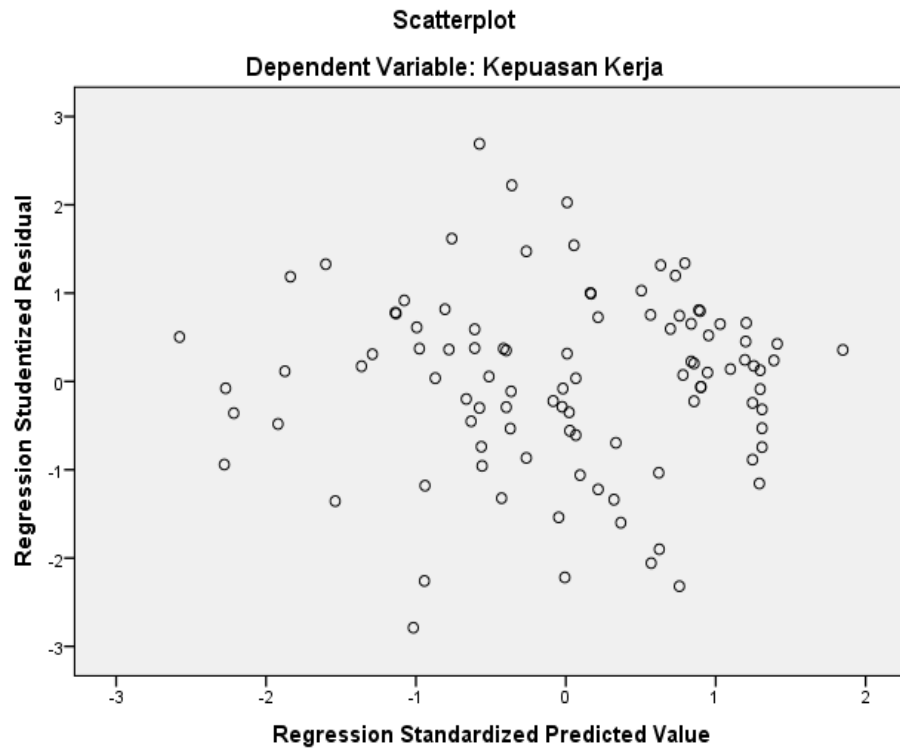
Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Toleransi dan VIF untuk variabel X_1 adalah 0,499 dan 2,006, untuk variabel X_2 adalah 0,504 dan 1,985, dan untuk variabel X_3 adalah 0,434 dan 2,302. Karena nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, kita dapat mengatakan bahwa persamaan model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen. Karena itu, dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk mengetahui apakah residu dalam model regresi bervariasi terlalu banyak dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Jika model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, itu berarti bahwa varians dari satu residu pengamatan ke residu pengamatan lainnya berbeda. Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah heteroskedastisitas hadir dalam model regresi linear berganda dengan melihat grafik scatterplot atau menggunakan nilai prediksi variabel terikat, SRESID, bersama dengan kesalahan residual, ZPRED. Heteroskedastisitas tidak dapat terjadi jika tidak ada pola yang jelas dan garis tidak berada di atas atau di bawah nol pada sumbu y. Variabel

penelitian ini diuji heteroskedastisitasnya dengan program SPSS Statistika

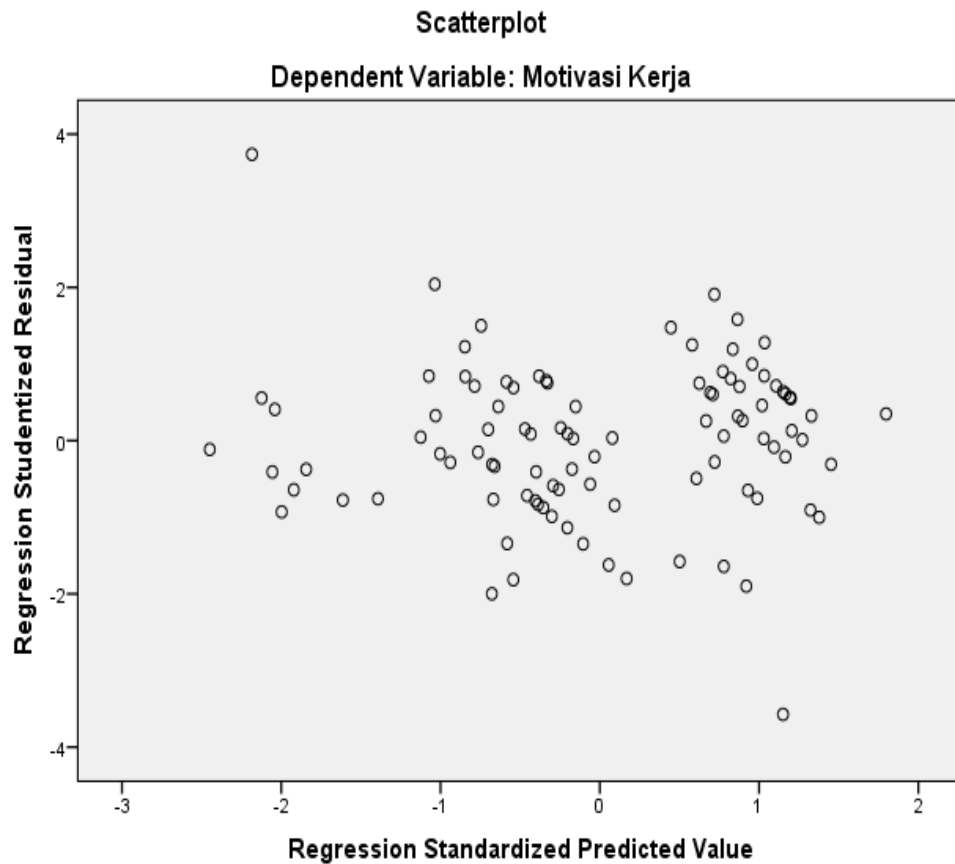
21.



Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 162

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.1 dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada pada model regresi stadium 1. Ini karena tidak ada pola yang jelas dan data tidak menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu y.



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 163

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada pada model regresi stadium 2. Ini karena tidak ada pola yang jelas dan data tidak menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu y.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana satu atau lebih variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dua kali, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk

penelitian ini. Ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja memengaruhi pembayaran pada tahap 1. Tahap 2 sering digunakan untuk berbicara tentang bagaimana faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, gaji, dan kepuasan kerja terkait.

4.5.1 Analisis Regresi Berganda Tahap 1

Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda 1

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.546	.306		1.787	.077
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.388	.077	.424	5.029	.000
	Kompensasi (X ₂)	.469	.096	.414	4.905	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data primer diolah Tahun 2023, Lampiran 3, Hal 164

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = 0,546 + 0,388X_1 + 0,469X_2 + e$$

Menurut temuan persamaan regresi sebelumnya, situasinya dapat ditafsirkan sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstan sebesar 0,546 berarti kepuasan kerja di Mitra Grab Balikpapan adalah 0,546 jika tidak ada perubahan atau kenaikan faktor lingkungan kerja dan remunerasi.

2. Lingkungan Kerja (X₁)

koefisien regresi positif sebesar 0,388 antara nilai Lingkungan Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (Z). Ini menyiratkan bahwa, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan, kepuasan kerja di Mitra Grab

Balikpapan naik sebesar 0,388 jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 unit, dan sebaliknya.

3. Kompensasi (X_2)

koefisien regresi positif sebesar 0,469 antara nilai koefisien Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian, jika faktor-faktor lain tetap konstan, kepuasan kerja di Mitra Grab Balikpapan akan meningkat sebesar 0,469 jika variabel gaji meningkat sebesar 1 unit, dan sebaliknya.

4.5.2 Analisis Regresi Berganda Tahap 2

Tabel 4. 19 Hasil Regresi Linear Berganda 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.192	.226		.849	.398
	Lingkungan Kerja (X_1)	.170	.063	.191	2.686	.009
	Kompensasi (X_2)	.176	.078	.159	2.254	.027
	Kepuasan Kerja	.593	.074	.610	8.009	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 164

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,192 + 0,170X_1 + 0,176X_2 + 0,593Z + e$$

Menurut temuan persamaan regresi sebelumnya, situasinya dapat ditafsirkan sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstan 0,192 menunjukkan bahwa motivasi kerja di Mitra Grab Balikpapan adalah 0,192 jika tidak ada perubahan atau kenaikan faktor lingkungan kerja, gaji, dan kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Pengaruh antara motivasi kerja (Y) dan lingkungan kerja (X_1) adalah 0,170. Jadi, jika semua faktor lainnya tetap sama, motivasi kerja di Mitra Grab Balikpapan akan naik 0,17 jika variabel lingkungan kerja naik 1 unit, dan akan turun 0,17 jika variabel lingkungan kerja turun 1 unit.

3. Kompensasi (X_2)

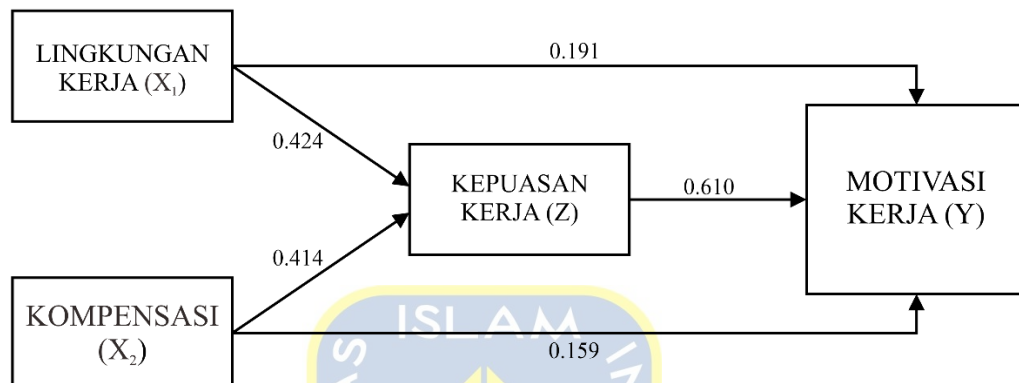
Nilai koefisien Kompensasi (X_2) untuk Motivasi Kerja (Y) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,176. Artinya, jika variabel kompensasi naik 1 unit, motivasi kerja di Mitra Grab Balikpapan naik 0,176, dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lainnya tetap sama.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Dengan koefisien regresi positif sebesar 0,593, terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian, jika faktor-faktor lain tetap konstan, motivasi kerja di Mitra Grab Balikpapan akan meningkat jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 unit, dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis berikut diuji: 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Oleh karena itu, kesimpulan berikut diambil dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 21:



Gambar 4. 3 Diagram Analisis Path

Sumber data primer diolah 2023

1. Hipotesis 1

Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien Path	t	Sig.t
Lingkungan Kerja	0,388	0,424	5,029	0,000

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 164

Pengujian Hipotesis 1, yang melihat pengaruh antara Lingkungan) dan Kepuasan Kerja (Z), menunjukkan koefisien jalur positif sebesar 0,424, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja akan naik ketika variabel Lingkungan Kerja naik. Perhitungan 5,029 dan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05 adalah hasil uji signifikansi menggunakan statistik t. Oleh karena itu ditunjukkan bahwa, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis 1 Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan diterima.

2. Hipotesis 2

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien Path	t	Sig.t
Kompensasi	0,469	0,414	4,905	0,000

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 164

Pengujian hipotesis 2, yang meneliti bagaimana kompensasi (X_2) memengaruhi kepuasan kerja (Z), menghasilkan koefisien jalur positif 0,414, menunjukkan bahwa ketika kompensasi meningkat, demikian juga kepuasan kerja. Perhitungan uji signifikansi menggunakan statistik t menghasilkan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$ dan perhitungan sebesar 4,905. Akibatnya, hipotesis 2 kompensasi (X_2) memengaruhi kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan diterima.

3. Hipotesis 3

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien Path	t	Sig.t
Lingkungan Kerja	0,170	0,191	2,686	0,009

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 165

Hasil pengujian hipotesis 3 tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (Y) menunjukkan koefisien jalur positif sebesar 0,191. Motivasi Kerja akan naik seiring dengan meningkatnya variabel Lingkungan Kerja. Perhitungan uji signifikansi menggunakan statistik t menghasilkan nilai probabilitas (p) sebesar 0,009, 0,05 dan perhitungan sebesar 2,686. Hipotesis 3 Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan diterima.

4. Hipotesis 4

Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis 4

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien Path	t	Sig.t
Kompensasi	0,176	0,159	2,254	0,027

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 165

Koefisien jalur positif sebesar 0,159 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi tumbuh, Motivasi Kerja juga akan meningkat, menurut hipotesis uji 4 tentang pengaruh antara Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (Y). Perhitungan uji signifikansi menggunakan statistik t menghasilkan nilai probabilitas (p) sebesar 0,027, 0,05 dan perhitungan sebesar 2,254. Akibatnya, hipotesis 4 Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan diterima.

5. Hipotesis 5

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis 5

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien Path	t	Sig.t
Kepuasan Kerja	0,593	0,610	8,009	0,000

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 164

Koefisien jalur positif sebesar 0,610 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja membaik maka Motivasi Kerja juga akan meningkat, sesuai hipotesis uji 5 tentang pengaruh antara Kepuasan Kerja (Z) dan Motivasi Kerja (Y). Perhitungan uji signifikansi menggunakan statistik t menghasilkan nilai probabilitas (p) sebesar 0,000, 0,05 dan perhitungan sebesar 8,009. Akibatnya, hipotesis 5 didukung, yang berbunyi, Dihipotesiskan bahwa ada pengaruh positif dan substansial antara kepuasan kerja dan motivasi kerja.

6. Hipotesis 6

Temuan pengujian hipotesis 6 tentang efek langsung, tidak langsung, dan gabungan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y), yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z), ditunjukkan. Perhitungan dampak langsung dan tidak langsung ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. 25 Lingkungan Kerja Memiliki Efek Langsung, Efek Tidak Langsung, dan Efek Total terhadap Motivasi Kerja.

Direct Effect
$X_1 \rightarrow Y$
$(p_3) = 0,191$
Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$(p_1 \times p_5 = 0,424 \times 0,610 = 0,25864)$
Total Effect
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0,191 + 0,25864 = 0,44964)$

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 164

Berdasarkan informasi di atas, ada pengaruh tidak langsung 0,25864 antara lingkungan kerja dan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Sebagai hasil dari efek yang dimiliki 0,191 terhadap dirinya sendiri, efek totalnya adalah $0,191 + 0,25864 = 0,44964$. Dengan menggunakan statistik, cari tahu seberapa penting lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja (tcalculate). Cari tahu apakah hal berikut ini benar menggunakan tes Sobel:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.388	Sobel test: 4.26571394	0.05393798	0.00001993
b	0.593	Aroian test: 4.24210911	0.05423811	0.00002214
s _a	0.077	Goodman test: 4.28971723	0.05363617	0.00001789
s _b	0.074	Reset all	Calculate	

Gambar 4. 4 Tes Sobel: Lingkungan Kerja Memengaruhi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023, Lampiran 3, Hal 164

Nilai T-statistik untuk tes Sobel adalah $4,265 > 1,96$ dan nilai sig adalah 0,000 0,05. Hipotesis keenam, Kepuasan kerja dianggap positif dan sangat memengaruhi pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, oleh karena itu didukung.

7. Hipotesis 7

Temuan pengujian hipotesis 7 pada efek langsung, tidak langsung, dan gabungan dari Kompensasi (X_2) pada Motivasi Kerja (Y), yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z), ditunjukkan. Perhitungan dampak langsung dan tidak langsung ditunjukkan di bawah ini:

Pengaruh langsung, tidak langsung, dan total pembayaran terhadap motivasi kerja melalui kepuasan

Tabel 4. 26 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pembayaran terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan

Direct Effect
$X_2 \rightarrow Y$
$(p_4) = 0,159$
Indirect Effect
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$(p_2 \times p_5) = 0,414 \times 0,610 = 0,25254$
Total Effect
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect}) = 0,159 + 0,25254 = 0,41154$

Sumber data primer diolah 2023, Lampiran 3, Hal 165

Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa gaji berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,25254 melalui kepuasan kerja. Efek langsungnya adalah 0,159, jadi $0,159 + 0,25254 = 0,41154$ adalah efek totalnya. Dengan menggunakan statistik, kita dapat melihat betapa pentingnya pengaruh tidak langsung dari gaji terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja (tcalculate). Signifikatif atau tidak, berdasarkan tes Sobel:

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.469	Sobel test: 4.17135183	0.06667311	0.00003028
b 0.593	Aroian test: 4.14787321	0.06705051	0.00003356
s _a 0.096	Goodman test: 4.19523371	0.06629357	0.00002726
s _b 0.074	Reset all	Calculate	

Gambar 4. 5 Sobel Test Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023, Lampiran 3, Hal 165

Tes Sobel memiliki nilai T-statistik $4,171 > 1,96$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Jadi, hipotesis 7 didukung, yang mengatakan,

Dihipotesiskan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediator positif dan substansial antara gaji dan motivasi kerja."

4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dibuat sebagai berikut berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan:

Tabel 4. 27 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1.	Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Signifikan
2.	Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja	Signifikan
3.	Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja	Signifikan
4.	Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja	Signifikan
5.	Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja	Signifikan
6.	Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara positif dan signifikan	Signifikan
7.	Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja secara positif dan signifikan	Signifikan

Sumber: Data diolah 2023

4.7 Pembahasan

4.7.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, lingkungan kerja berpengaruh besar dan positif terhadap betapa bahagianya Mitra Grab di Kota Balikpapan dengan pekerjaannya. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa koefisien Beta positif (0, 424) dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, kepuasan kerja dianggap lebih tinggi ketika lingkungan kerja lebih baik.

Mitra Grab di Kota Balikpapan menilai bahwa lingkungan kerjanya baik karena mereka dapat mengikuti aturan dan selesai tepat waktu. Mitra akan dapat bekerja dengan baik dan bahagia di tempat yang bagus untuk bekerja. Lingkungan yang baik dapat dicapai dengan beberapa diantaranya yaitu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai guna kebutuhan mitra Grab untuk menunjang pekerjaan mereka. Selain itu juga Grab menyediakan pelatihan yang relevan untuk mitranya yang dapat diakses melalui GrabAcademy melalui aplikasi Grab. Terdapat berbagai pelatihan yang disediakan salah satunya adalah waspada bahaya yang mungkin terjadi di jalan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Murtafia dan Suryalena, 2015; Irma & Yusuf, 2020; Sahira, 2018, dan Wayne *et al.* 2016), yang menunjukkan pengaruh kuat antara kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja, mendukung apa yang ditemukan penelitian ini. Orang akan merasa lebih nyaman bekerja dalam suasana yang mendukung mereka dalam melaksanakan kewajiban mereka dengan sukses. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sama-sama memiliki dampak yang substansial, menurut penelitian Irma & Yusuf (2020). Kenyamanan orang melakukan pekerjaan mereka dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan keduanya dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 1 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z) diterima.

4.7.2 Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pengujian hipotesis 2, kompensasi memberikan dampak positif dan substansial terhadap kepuasan kerja bagi Mitra Grab yang beroperasi di Kota Balikpapan. Koefisien Beta positif 0,414 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berfungsi sebagai bukti dari ini. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang dirasakan akan dapat meningkat semakin besar gajinya. Pembayaran yang dilakukan kepada Mitra Grab di Kota Balikpapan dianggap adil dan sepadan dengan tugas yang diberikan. Kenyamanan dan kepuasan kerja yang dirasakan dapat meningkat dengan kualitas insentif atau remunerasi yang diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Ramadhani, 2019; Baqi & Indradewa, 2021 dan Rahayu & Riana, 2017), yang menunjukkan pengaruh kuat dan positif antara kepuasan kerja dan bagaimana orang melihat kompensasi mereka. Modifikasi remunerasi karyawan dengan harapan meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Hal ini juga ditunjukkan dalam studi selanjutnya oleh Rahayu dan Riana (2017) bahwa remunerasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Persepsi karyawan terhadap tingkat kepuasannya akan dipengaruhi oleh kompensasi berupa penghargaan atas tugas yang telah diselesaikannya. Kemungkinan karyawan pergi ke organisasi lain akan lebih rendah jika mereka menerima gaji yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 2 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (Z) diterima.

4.7.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis 3, lingkungan kerja memberikan dampak yang positif dan substansial terhadap motivasi Mitra Grab bekerja di Kota Balikpapan. Koefisien Beta positif 0,191 dan nilai sig $0,009 < 0,05$ berfungsi sebagai buktinya. Persepsi motivasi kerja dengan demikian akan dapat meningkat semakin baik lingkungan kerjanya. Di Kota Balikpapan, para mitra Grab percaya bahwa lingkungan kerja mereka menguntungkan dan mendukung, yang dapat memengaruhi motivasi mereka. Suasana kerja yang ramah dan akomodatif akan dapat meningkatkan motivasi mitra untuk melakukan kewajiban pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung dengan apa yang ditemukan (Basalamah & As'ad, 2021; Girdwichai & Sriviboon, 2020 dan Ingsiyah *et al.* 2019) dalam penelitian tersebut bahwa lingkungan di tempat kerja berpengaruh positif dan besar terhadap motivasi karyawan. Girdwichai & Sriviboon, (2020) menyebutkan bahwa jika karyawan bekerja di tempat yang aman dan mendukung, mereka akan lebih termotivasi dan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ingsiyah *et al.* (2019) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Cara seseorang melakukan tugas yang diberikan akan tergantung pada tempat mereka bekerja. Tempat kerja yang sehat dan mendukung dapat membuat orang ingin melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan

bahwa hipotesis hipotesis 3 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi Kerja (Y) diterima.

4.7.4 Kompensasi Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4, dapat dikatakan bahwa upah berpengaruh besar dan positif terhadap seberapa termotivasi Mitra Grab di Kota Balikpapan untuk melakukan pekerjaannya. Sebagai bukti, penelitian ini memiliki koefisien Beta positif 0,159 dan nilai sig $0,027 < 0,05$. Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja yang dirasakan akan dapat meningkat semakin besar imbalannya. Gaji yang diperoleh Mitra Grab di Kota Balikpapan dipandang sesuai dengan tugas pekerjaan mereka. Gaji yang lebih tinggi dapat meningkatkan semangat karyawan dan menginspirasi untuk bekerja lebih keras dan lebih lama.

Penelitian ini mendukung penelitian oleh Rahardjo (2017) menunjukkan bahwa upah berpengaruh besar dan positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tersebut. Bagaimana perasaan orang tentang perusahaan tempat mereka bekerja kemungkinan akan dipengaruhi oleh berapa banyak uang yang mereka hasilkan. Selain itu, penelitian Negash *et al.* (2014) dan Putri, (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan besar pada motivasi kerja.

Karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik jika gajinya sesuai untuk posisi tersebut. Ada pengaruh yang menguntungkan antara remunerasi dan motivasi kerja, menurut studi Putri (2017). Salah satu pertimbangan utama bagi karyawan saat mencari dan melakukan pekerjaan

adalah kompensasi. Kenaikan gaji dapat memotivasi pekerja lebih banyak dalam bekerja dengan berfungsi sebagai imbalan yang baik atas usaha yang telah dilakukan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 4 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) dan motivasi Kerja (Y) diterima.

4.7.5 Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5, kepuasan kerja berpengaruh besar dan positif terhadap seberapa termotivasi Mitra Grab di Kota Balikpapan untuk melakukan pekerjaannya. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa koefisien Beta positif (0,610), dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat membuat orang merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Kesenangan dengan pengalaman tersebut, menurut mitra Grab di Kota Balikpapan, telah memenuhi harapan mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang semakin tinggi dari mitra menjadi alasan dan dorongan bagi mereka untuk senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tayyar (2014) menunjukkan pengaruh yang baik antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tersebut. Pekerjaan yang menjadi tugas karena komitmen terhadap organisasi mungkin berdampak pada kebahagiaan kerja. Karyawan dapat lebih produktif di tempat kerja jika mereka merasa nyaman dengan apa yang mereka lakukan. Studi Tentama, *et al.* (2020) yang berbeda juga menunjukkan pengaruh antara bahagia di

tempat kerja dan termotivasi untuk bekerja. Ketika seorang karyawan senang dan puas dengan pekerjaannya, dia akan merasa baik tentang perusahaannya. Hal ini akan dapat meningkatkan motivasi yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, penelitian Gehlawat & Gupta (2013) 400 guru sekolah juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 5 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (Z) dan motivasi Kerja (Y) diterima.

4.7.6 Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi Mitra Grab di Kota Balikpapan. Koefisien efek tidak langsung 0,25864 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ adalah bukti. Jadi, semakin baik lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan kepuasan kerja dan seberapa termotivasi orang berpikir mereka untuk bekerja akan naik. Mitra Grab di Kota Balikpapan memiliki lingkungan kerja yang baik karena membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat membahagiakan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja yang terbentuk mampu mendorong motivasi kerja mitra untuk bekerja dengan lebih giat sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Iqbal, *et al.* 2021; Kurniawanto, 2022 dan Sulastiningtyas & Nilasari, 2018), yang menunjukkan bahwa kondisi kerja memengaruhi seberapa termotivasi dan bahagiannya karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mengurangi efek lingkungan tempat kerja terhadap motivasi. Ketika tempat kerja tenang dan menyenangkan, karyawan lebih cenderung bekerja keras. Tempat kerja yang nyaman akan membuat orang lebih produktif, yang akan membuat mereka lebih bahagia di tempat kerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 6 yang berbunyi diduga kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (Y) secara positif dan signifikan diterima.

4.7.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

Menurut temuan pengujian hipotesis 7, kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi terhadap upah dan motivasi kerja bagi Mitra Grab yang bekerja di Kota Balikpapan. Koefisien efek tidak langsung 0,25254 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berfungsi sebagai bukti dari ini. Akibatnya, peningkatan gaji akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memiliki efek yang menguntungkan pada bagaimana perasaan orang yang termotivasi tentang pekerjaan mereka. Kompensasi yang diterima Mitra Grab di Kota Balikpapan dinilai telah sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang

diketahui bersama. Gaji yang tepat dapat membuat orang lebih bahagia di tempat kerja dan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Nurcahyani & Dewi, 2016; Ayubi dan Setiawan, 2019 dan Saputra & Suwanda, 2020), yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan membuat pekerja lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Gaji memiliki pengaruh besar pada seberapa bahagia seorang karyawan dengan pekerjaan mereka. Cara orang merasa tentang pekerjaan mereka dapat memengaruhi bagaimana mereka bertindak di tempat kerja. Ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung termotivasi di tempat kerja. Meskipun tidak bahagia di tempat kerja membuat karyawan cenderung tidak bekerja dan cenderung tidak ingin bekerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis hipotesis 6 yang berbunyi diduga kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh antara kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (Y) secara positif dan signifikan diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap motivasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.

5.2 Saran Penelitian

Peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat menjadi lebih baik kedepannya. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Grab perlu berfokus pada peningkatan lingkungan kerja bagi mitra mereka di Kota Balikpapan. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan pelatihan yang relevan, menyediakan sarana dan prasarana

yang memadai, serta memastikan adanya komunikasi yang baik antara manajemen dan mitra Grab. Dukungan organisasi dan pengaruh yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja mitra dan *reward* atau insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berkinerja baik turut memberikan dampak positif pada motivasi kerja mereka.

2. Meningkatkan partisipasi mitra Grab dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan dalam perusahaan. Perusahaan Grab dapat mengadakan pertemuan berkala atau memperkuat komunikasi dua arah untuk mendengarkan masukan, saran, dan kebutuhan dari mitra Grab. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membantu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
3. Perusahaan Grab dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek kesehatan fisik dan mental dan dapat menyediakan kesempatan bagi mitra Grab untuk mengembangkan karir mereka. Dukungan perusahaan dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan motivasi kerja mitra Grab.

5.3 Keterbatasan

Pada penelitian ini tentu jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, terdapat beberapa keterbatasan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang keadaan di sekitar objek penelitian dan menghasilkan penelitian yang lebih representatif, penelitian di masa depan diantisipasi untuk memperluas jangkauannya dan memanfaatkan lebih banyak responden.
2. Untuk meningkatkan validitas data yang diperoleh, studi di masa depan diantisipasi untuk memasukkan teknik pengumpulan data tambahan selain kuesioner, seperti wawancara langsung responden. Dengan demikian diharapkan dapat berinteraksi langsung dengan responden dan dapat memperoleh informasi tambahan terkait penelitian.
3. Variabel independen tambahan, seperti beban kerja, jaminan / asuransi, dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja, diantisipasi untuk ditambahkan dalam studi masa depan selain remunerasi dan lingkungan kerja.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan Grab dapat meningkatkan motivasi kerja mitra mereka di Kota Balikpapan melalui perbaikan lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Motivasi kerja yang lebih tinggi akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayubi, R. dan Setiawan (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Group Sam 2 Bank Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–18.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang) (*Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro*).
- Anggraeni, F. N. (2020). Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aslinda. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten, Konawe: Universitas Halu Oleo*.
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice*. 3(4), 77–86. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(08), 144–151.
- Barron, Reuben M dan Kenny, David A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology*. 51 (6): 1173-1182
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>

- Brenner, P. 2004. *Workers physical surrounding. Impact Bottom Line Accounting: Smart Pros.com.*
- Buraidah. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Diorganisasi Pendidikan Islam.* Universitas Gunadarma.
- Bushiri, C. P. (2014). *The Impact of Working Environment on Employees' Performance: The Case of Institute of Finance Management in Dar Es Salaam Region Core.* (Doctoral Dissertation, The Open University of Tanzania).
- Cameron, J., & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64, 363-423.
- Chen, C. (2020). *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance.* Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance, April. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5>
- Clark, R. E. (2019). *Fostering The Work Motivation of Individuals and Teams.* April. <https://doi.org/10.1002/pfi.4930420305>.
- Cooper, D. R. and and Schindler, P. S. (2019) *Business Research Methods.* 13th edn. Edited by Hill Irwin. New York: McGraw
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau-Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-13.
- Din, S. U., & Nawaz, A. (2012). *Synthesizing The Theories of Job-Satisfaction Across the Cultural / Attitudinal.* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Synthesizing the Theories of Job-Satisfaction Across the Cultural/Attitudinal Dementions. January.
- Dixit, M. (1993). *Job Satisfaction Scale.* Agra: National Psychological Corporation.
- Edward L, Rifai. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Studi Kasus pada Giant Cabang Graha Raya.*
- Elvina, M. (2016). Sikap Masyarakat Jakarta Pengguna Aplikasi Grab terhadap Brand Baru Grab. *Journal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra, Surabaya*, 4(1), 1–11.
- Fahrurrozi, F., Sayyidi, S., & Ali, I. (2020). Analisis Layanan Ojek Online PT. Grab Indonesia Wilayah Surabaya dalam Perspektif Bisnis Islam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 147–157. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.139>

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). *Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and The Training Matter? Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 42–54.
[https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.J\(4\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.J(4))
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). *Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to Some Demographic Variables: A Comparative Study. Educationia Confab*, 2(1), 10-19.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences: Yale University*.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Admisi dan Bisnis*, 20(1), 83.
<https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). *The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction (At PT Ici Paints Indonesia). Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842-871.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen*, 2, 253–258.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Isyandi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). *Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation. International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150–162.
<https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/209>

- Lambert, E. G., & Paoline, E. A. (2005). *The impact of medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff. Punishment and Society*, 7(3), 259–275. <https://doi.org/10.1177/1462474505053829>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B. & Hogan, N. L. (2016). Social supports relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001>.
- Landy, F. J., & Becker, W. S. (1987). *Motivation theory reconsidered. Research in Organizational Behavior*, 9, 1–38
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). *Work Motivation Theory and Research at The Dawn of The Twenty-First Century. Annual Review of Psychology*, 56, 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lesmana, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2021). Organization Innovation Effect on Job Satisfaction and Employee Engagement Over Job Performance at PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 208-215.
- Luthans, F & Jonathan P. D. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2 Penerjemah: Mardiyah, D. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Yogyakarta: ANDI.
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*. 1(1), 1 – 13. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Michael, Leibunon & Weintein, Harold P. (1993). *Money is Everything, Annual Report HR*.
- Miller, D.C., & Medalia, N.Z. (1995). Efficiency, Leadership, and Morale in Small Military Organizations. *Sociological Review*, 3, 93-107
- Mobley, W.H. (1986). *Pengertian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Penerjemah Nurul Imam. Jakarta. Pustaka Binaman
- Moch, As'ad. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Munandar, A. S., (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Murtafia, I., & Suryalena. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau*, 2(2), 1–15.
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 107–122. <https://doi.org/10.18196/bti.92110>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7 (3), 407–428.
- Nathalia, H. B., & Irwansyah, I. (2018). Aplikasi Transportasi Online GO-JEK Bentuk dari Konstruksi Sosial Teknologi dalam Media Baru. Mediator: *Jurnal Komunikasi*, 11(2), 227–235. <https://doi.org/10.29313/mediator.v11i2.3737>.
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3(2), 17–27.
- Nilasari, B. M., & Sulastiningtiyas, D. (2018). The Effect of Leadership Style, Work Environment, and Organizational Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Variable Mediating. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 93–114. <http://askrindomitrautama.co.id/>,
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noor, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan Laj Jawa Timur*. Surabaya: STIE Mahardhika
- Novian, E. (2018). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Pengemudi Go-Jek*. Universitas Medan Area.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurchayani, N. M, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.

- Octavious, N. D., (2015). "Complete details on Payroll, Salary and Compensation – Organizational Effectiveness" www.citehr.com/99840. Accessed 27th August, 2021.
- Palupi, M. (2021). Apakah Keadilan Formal Penilaian Kinerja Menjadi Determinan Kepuasan Kerja dan Komitmen Continuance? *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 121. <https://doi.org/10.22441/mix.2021.v11i1.009>
- Poceratu, I. C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon dalam Perspektif Kristiani. *ALE Proceeding*, 1(April), 163–167. <https://doi.org/10.30598/ale.1.2018.163-167>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). *The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline. International Journal of Research -Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Putri, I. (2016). Sumber Daya Manusia, Good Corporate Governance, dan Kinerja Perusahaan. *Piramida*, 11(1), 29–34.
- Putri, W. Y. (2017). Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pusaka Prima. *Digital Repository Medan Area* 1–64.
- Putu, N., Damayanti, S., Suwandana, G. M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Lepas di Provinsi Bali*. 10(09), 817–828. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- R. Mathis. (2010). *Human Resource Management Lead*. In Human Resource Management.
- Rahardjo, M. (2017). *The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta. International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1651–1662.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/32966/21226>
- Rainey, Hal G. (2009). *Understanding and Managing Public Organizations*. 4th edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ramadhani, S. (2019). *Hubungan antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya*. 6. <http://repository.uma.ac.id/>

- Ranupandojo, H., & Husnan, S., (1997). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BFFE.
- Riyanto, G. P. (2021). *Setahun Covid-19, ini Cerita Grab Indonesia Beradaptasi di Tengah Pandemi*. Jakarta: Kompas.com. Diambil kembali dari <https://tekno.kompas.com/read/2021/03/23/10140097/setahun-covid-19-ini-cerita-Grab-indonesia-beradaptasi-di-tengah-pandemi?page=all>
- Robbins, S, P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Saraswati, R dan Sirait, F. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robbins, S, P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Saraswati, R. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sahira. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf
- Sarwoto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Indikator-Indikator Lingkungan Kerja*, (online), (<http://adddan uarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli-html?m=1>, diakses 14 Februari 2018)
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat. Penerjemah: Kwan, Men Yon
- Shah, M. J., Rehman, M. U., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). *Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271–281.
- Shieh, C. J. (2008). Effect of Corporate Compensation Design on Organisational Performance. *Social Behaviour and Personality*, 36(6), 827-840.
- Siagian, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru*. Jurnal Skripsi. Universitas Riau.

- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* 2 (1), 18-23.
- Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 1 – 20.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Srivastava, A. K. (1986). Employees Motivation Schedule. *Varanasi, India: Manovaijgyanik Parikchhan Sansthan*.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (19th Ed.)*. Alfabeta, CV.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CAPS, Yogyakarta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Tayyar, K. Al. (2014). *Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia*. March, 1–354. [http://etheses.whiterose.ac.uk/6191/1/White rose K-Altayyar PhD final thesis submission.pdf](http://etheses.whiterose.ac.uk/6191/1/White%20rose%20K-Altayyar%20PhD%20final%20thesis%20submission.pdf)
- Tentama, F., Subardjo, & Dewi, L. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staffs. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2295–2297.
- Tjahjono, H., Basuki, A., & Palupi, M. (2021). *Aplikasi SEM Dalam Studi Perilaku Organisasi (Pertama)*. STIM YKPN.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Jiang, S. J., Lambert, E. G., Zhang, D., Jin, X., Shi, M., & Xiang, D. (2016). Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Community Correctional Staff in China. *Criminal Justice and Behavior*, 43(10), 1450–1471. <https://doi.org/10.1177/0093854816633493>.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, M.E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press
- Wijaya, A. (2016). *Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jalan Online*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijaya, R. (2018). *Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Grab-Food (Studi Pada Mahasiswa Pengguna Layanan Grab-Food Di Wilayah Kecamatan Ciputat Timur)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id>
- Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenadamedia Group.



LAMPIRAN



Lampiran 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb,

Saya Dwiva Al'fajr Salsabilla mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia saat ini sedang melakukan penelitian skripsi yang berjudul "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Mitra Grab di Kota Balikpapan" sehingga saya membutuhkan bantuan Saudara/i yang memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Mitra Grab
2. Sedang menempuh masa kerja
3. Masa Kerja minimal 1 tahun

Apabila memenuhi kriteria tersebut saya mohon kesedian Saudara/i untuk mengisi kuesioner berikut guna menunjang data penelitian. Semua data bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Pilih jawaban respon yang menggambarkan diri anda sebenarnya, karena tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.

Terima kasih, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dwiva Al'fajr Salsabilla

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama:
2. Usia:
3. Jenis Kelamin:
 - ☐ Pria
 - ☐ Wanita
4. Pendidikan Terakhir:
 - ☐ SD
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA
 - ☐ Diploma (D1/D2/D3/D4)
 - ☐ Sarjana (S1/S2/S3)
5. Pendapatan Per Bulan
 - ☐ ≤ Rp1.000.000,00
 - ☐ Rp1.500.000,00 – Rp2.000.000,00
 - ☐ Rp2.000.001,00 – Rp3.000.000,00
 - ☐ Rp3.000.001,00 – Rp4.000.000,00
 - ☐ Rp4.000.001,00 – Rp5.000.000,00



KUESIONER

Petunjuk Pengisian:

Berilah jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Saudara(i), dengan memberi tanda(√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

1. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Beban kerja saya tidak terdistribusi secara sehingga menumpuk.					
2.	Saya sering tidak punya waktu untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa tidak dapat mengikuti ritme pekerjaan saya					
4.	Saya memiliki cukup waktu untuk tugas-tugas pekerjaan saya					
5.	Saya khawatir menjadi pengangguran					
6.	Saya khawatir teknologi baru yang menggerus/menggantikan pekerjaan saya					
7.	Saya khawatir akan sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan lain jika menjadi pengangguran					
8.	Saya khawatir akan dipindahkan ke pekerjaan lain yang bertentangan dengan keinginan saya					
9.	Atasan saya langsung bersedia mendengarkan masalah saya di tempat kerja					
10.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan terkait pekerjaan saya dari atasan saya langsung					
11.	Atasan saya langsung sering berbicara dengan saya terkait seberapa baik saya melakukan pekerjaan					
12.	Pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas					
13.	Saya tahu persis area yang menjadi tanggung jawab saya					
14.	Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya di tempat saya bekerja					

2. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2.	Perbedaan gaji antar departemen di tempat saya bekerja sesuai dengan yang saya perkirakan					
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur saya					
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya					
5.	Saya mendapatkan jaminan sosial pekerja dari perusahaan tempat saya bekerja					
6.	Saya mendapatkan asuransi kecelakaan untuk pekerja dari perusahaan tempat saya bekerja					
7.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di tempat saya bekerja (training)					
8.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti peningkatan jenjang pendidikan					
9.	Perusahaan memberikan perhatian untuk memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawan					

1. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik					
2.	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri					
3.	Tunjangan yang saya dapatkan cukup banyak					
4.	Perusahaan membayar saya lebih baik daripada perusahaan pesaing					
5.	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi					
6.	Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					
7.	Supervisor di tempat saya bekerja memberikan dukungan kepada saya					
8.	Supervisor saya memiliki motivasi kerja yang tinggi					
9.	Saat meminta tolong rekan kerja saya untuk melakukan suatu pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat terselesaikan					
10.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya					

2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin pekerjaan saya menawarkan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir					
2.	Saya merasa lebih nyaman ketika saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan					
3.	Saya tidak keberatan apa hasil dari sebuah proyek, saya puas jika perusahaan saya memberikan informasi yang jujur kepada masyarakat					
4.	Dalam suasana psikologis yang baik, saya suka melakukan pekerjaan saya					
5.	Semakin sulit masalahnya, semakin saya menikmati untuk mencoba menyelesaikannya					
6.	Saya percaya bekerja di perusahaan ini membantu saya meningkatkan kehidupan saya					
7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan kesungguhan					



Lampiran 2

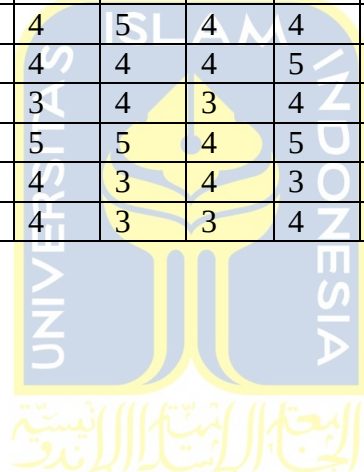
SKOR JAWABAN RESPONDEN

1. Lingkungan Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4,50
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3,29
3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4,50
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,21
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4,64
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4,36
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4,21
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,86
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
10	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4,29
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,14
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,86
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,93
14	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4,36
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,79
16	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2,64
17	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4,64
18	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2,86
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
20	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3,21
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4,79
22	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2,29
23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2,14
24	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4,57
25	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2,14
26	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3,43
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4,36
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,93
29	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3,36
30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,71
31	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4,36
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,14
33	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4,50
34	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3,43
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4,64
36	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,64

37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,86
38	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2,43
39	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4,50
40	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3,43
41	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2,14
42	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,71
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,93
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,29
45	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3,71
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4,79
47	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2,50
48	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,79
49	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3,43
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
51	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,14
52	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,14
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93
54	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2,50
55	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4,64
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
57	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3,57
58	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3,57
59	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4,57
60	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3,50
61	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3,36
62	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,71
63	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,14
64	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,21
65	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,29
66	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,64
67	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2,43
68	4	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2,93
69	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3,50
70	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,14
71	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3,36
72	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4,57
73	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,71
74	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3,64
75	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,64
76	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4,43
77	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,64
78	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3,43
79	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4,64

80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,14
81	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,79
82	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2,64
83	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3,57
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
85	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,29
86	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3,50
87	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2,36
88	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,29
89	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4,79
90	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4,71
91	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2,36
92	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4,71
93	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4,21
94	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2,86
95	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,64
96	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4,21
97	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3,57
98	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4,50
99	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3,64
100	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3,64



2. Kompensasi

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4,67
2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3,67
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,33
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3,56
5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3,22
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4,44
8	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4,44
9	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3,44
10	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3,56
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,78
12	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4,56
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3,33
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,22
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4,56
16	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3,56
17	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4,56
18	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3,44
19	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3,56
20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3,22
21	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4,44
22	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3,67
23	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2,67
24	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3,67
25	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2,33
26	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3,56
27	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3,33
28	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3,33
29	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4,44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4,33
32	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3,78
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,89
34	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3,33
35	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4,67
36	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3,56
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4,22
38	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2,44
39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4,56
40	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,78

41	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3,44
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,22
43	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4,56
44	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3,56
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2,89
46	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3,78
47	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3,67
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,89
49	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4,44
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
51	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4,56
52	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,78
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,89
54	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2,78
55	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4,22
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
57	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3,78
58	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3,67
59	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4,67
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
61	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3,78
62	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
63	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3,67
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,89
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,89
66	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2,89
67	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2,89
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,89
69	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3,22
70	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4,56
71	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3,67
72	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4,67
73	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4,67
74	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3,33
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
76	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3,56
77	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4,67
78	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3,44
79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,22
80	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4,44
81	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4,56
82	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3,78
83	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3,78

84	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,67
85	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4,56
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,11
87	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3,33
88	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2,22
89	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4,56
90	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,11
91	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2,56
92	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,11
93	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3,56
94	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,78
95	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3,44
96	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4,56
97	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,11
98	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4,78
99	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4,67
100	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3,33

3. Kepuasan Kerja

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z
1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4,60
2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3,20
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4,70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3,70
6	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4,60
7	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,30
8	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4,60
9	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3,50
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4,70
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4,80
13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,80
14	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4,50
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,20
16	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3,60
17	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,70
18	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3,70
19	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3,40
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,80

22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3,30
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2,20
24	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3,30
25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2,70
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,10
27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3,70
28	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3,50
29	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,40
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4,60
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
32	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3,40
33	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4,70
34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4,20
35	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4,50
36	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3,40
37	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,70
38	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2,60
39	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4,50
40	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3,60
41	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3,60
42	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4,60
43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,80
44	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3,60
45	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2,30
46	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3,30
47	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3,60
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2,80
49	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,30
50	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3,20
51	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4,60
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,80
53	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3,40
54	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2,60
55	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,30
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
57	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4,40
58	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4,70
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,10
60	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,20
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,80
62	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4,50
63	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4,60
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00

65	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3,40
66	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3,60
67	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,90
68	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3,30
69	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,80
70	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4,40
71	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3,60
72	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4,40
73	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,70
74	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3,80
75	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3,80
76	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4,40
77	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,60
78	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3,40
79	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4,30
80	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,80
81	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4,30
82	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2,80
83	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3,30
84	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,10
85	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,40
86	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3,70
87	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2,40
88	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3,40
89	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4,40
90	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4,40
91	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2,50
92	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,20
93	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,80
94	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3,60
95	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3,40
96	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,70
97	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3,60
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
99	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,20
100	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3,70

4. Motivasi Kerja

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
1	5	5	4	4	5	5	5	4,71
2	4	4	3	3	4	4	4	3,71

3	5	5	4	4	4	4	5	4,43
4	3	3	3	4	4	3	3	3,29
5	3	4	4	3	3	3	3	3,29
6	4	4	4	5	4	4	4	4,14
7	4	4	5	4	4	4	4	4,14
8	5	5	4	4	5	5	5	4,71
9	3	4	4	3	3	3	4	3,43
10	4	4	3	4	3	3	4	3,57
11	4	5	5	5	4	5	5	4,71
12	3	3	4	3	4	3	3	3,29
13	4	4	3	4	3	3	4	3,57
14	4	5	5	4	4	4	5	4,43
15	4	5	4	5	5	5	4	4,57
16	3	4	3	3	3	3	3	3,14
17	4	5	5	4	5	5	4	4,57
18	3	3	2	3	3	4	2	2,86
19	4	3	3	3	4	3	3	3,29
20	4	4	3	4	4	4	3	3,71
21	4	4	4	4	4	5	5	4,29
22	3	3	2	4	3	4	4	3,29
23	3	2	2	2	3	2	2	2,29
24	3	4	3	4	3	3	3	3,29
25	3	2	3	2	3	2	2	2,43
26	3	4	3	3	3	3	3	3,14
27	4	4	3	4	4	4	4	3,86
28	4	3	4	4	4	3	3	3,57
29	4	4	4	5	5	5	5	4,57
30	4	5	4	4	5	5	4	4,43
31	4	4	5	4	4	5	4	4,29
32	3	3	4	3	3	4	3	3,29
33	5	5	5	5	4	4	5	4,71
34	4	3	5	4	3	4	4	3,86
35	5	4	5	5	5	4	5	4,71
36	3	3	3	3	4	3	4	3,29
37	4	4	4	4	3	4	3	3,71
38	2	2	3	3	3	3	3	2,71
39	5	5	4	5	5	5	5	4,86
40	4	4	3	4	4	4	4	3,86
41	4	4	3	4	3	4	3	3,57
42	4	4	4	4	5	5	5	4,43
43	4	5	5	4	5	5	4	4,57
44	4	3	4	4	4	3	4	3,71
45	3	2	2	3	3	2	3	2,57

46	4	3	3	4	3	3	4	3,43
47	3	3	4	3	3	4	3	3,29
48	4	4	4	4	3	4	4	3,86
49	3	4	4	4	4	3	3	3,57
50	3	3	3	4	3	3	3	3,14
51	4	5	5	5	5	4	5	4,71
52	4	5	5	5	5	5	5	4,86
53	4	3	2	3	4	4	3	3,29
54	2	2	3	3	2	3	2	2,43
55	4	4	4	5	5	4	4	4,29
56	5	5	5	5	5	5	5	5,00
57	4	5	5	4	5	4	5	4,57
58	4	4	5	5	5	4	4	4,43
59	5	5	4	4	5	4	4	4,43
60	4	3	4	3	3	3	4	3,43
61	3	4	3	4	3	3	3	3,29
62	5	4	4	5	5	4	4	4,43
63	4	4	5	5	4	5	5	4,57
64	3	3	3	3	3	4	3	3,14
65	4	3	4	4	4	3	4	3,71
66	3	3	3	3	3	3	3	3,00
67	2	2	2	3	3	3	3	2,57
68	3	3	3	4	4	4	4	3,57
69	3	4	4	4	4	4	4	3,86
70	4	5	5	5	4	5	5	4,71
71	3	4	3	4	3	4	4	3,57
72	5	4	4	4	4	4	4	4,14
73	3	4	3	3	4	3	3	3,29
74	4	3	4	3	3	4	3	3,43
75	3	4	4	4	3	4	3	3,57
76	4	4	4	4	5	5	5	4,43
77	5	4	5	5	4	4	5	4,57
78	3	2	3	3	3	2	3	2,71
79	3	4	3	4	4	4	4	3,71
80	4	5	5	4	5	5	5	4,71
81	4	3	3	4	4	4	4	3,71
82	3	3	3	2	3	2	3	2,71
83	4	4	4	3	4	3	3	3,57
84	4	4	4	3	4	4	4	3,86
85	4	5	5	4	4	5	5	4,57
86	3	4	4	3	4	4	4	3,71
87	2	2	2	3	3	2	2	2,29
88	3	4	4	3	3	4	3	3,43

89	5	5	5	4	4	4	5	4,57
90	5	5	4	5	5	5	5	4,86
91	3	3	3	2	3	2	3	2,71
92	4	4	5	5	4	4	4	4,29
93	5	5	4	5	4	5	5	4,71
94	3	4	3	4	4	4	4	3,71
95	4	4	3	4	4	4	4	3,86
96	5	5	4	4	5	5	5	4,71
97	3	4	4	3	4	4	4	3,71
98	4	4	4	4	4	4	4	4,00
99	3	3	4	4	3	3	3	3,29
100	4	3	3	3	4	3	3	3,29



Lampiran 3

HASIL OUTPUT SPSS

A. Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 – 25 tahun	11	11.0	11.0	11.0
26 – 35 tahun	47	47.0	47.0	58.0
36 – 45 tahun	20	20.0	20.0	78.0
46 – 55 tahun	15	15.0	15.0	93.0
> 55 tahun	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	63	63.0	63.0	63.0
perempuan	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	4	4.0	4.0	4.0
SMA	9	9.0	9.0	13.0
Diploma (D1/D2/D3/D4)	23	23.0	23.0	36.0
Sarjana (S1/S2/S3)	64	64.0	64.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ Rp1.000.000,00	5	5.0	5.0	5.0

Rp1.500.000,00 – Rp2.000.000,00	11	11.0	11.0	16.0
Rp2.000.001,00 – Rp3.000.000,00	22	22.0	22.0	38.0
Rp3.000.001,00 – Rp4.000.000,00	30	30.0	30.0	68.0
Rp4.000.001,00 – Rp5.000.000,00	20	20.0	20.0	88.0
> Rp5.000.000,00	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



B. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
Pearson Correlation	1	.737**	.744**	.714**	.774**	.679**	.741**	.652**	.712**	.753**	.748**	.732**	.766**	.757**	.860**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.737**	1	.715**	.775**	.834**	.790**	.763**	.740**	.731**	.759**	.831**	.764**	.774**	.801**	.906**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.744**	.715**	1	.742**	.755**	.780**	.709**	.715**	.682**	.746**	.728**	.728**	.740**	.747**	.864**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.714**	.775**	.742**	1	.705**	.750**	.667**	.764**	.733**	.711**	.766**	.773**	.762**	.784**	.874**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.774**	.834**	.755**	.705**	1	.726**	.733**	.649**	.713**	.803**	.832**	.730**	.787**	.765**	.887**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.679**	.790**	.780**	.750**	.726**	1	.731**	.739**	.708**	.709**	.805**	.761**	.758**	.749**	.877**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.741**	.763**	.709**	.667**	.733**	.731**	1	.602**	.676**	.728**	.749**	.716**	.704**	.757**	.842**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.741**	.763**	.709**	.667**	.733**	.731**	1	.602**	.676**	.728**	.749**	.716**	.704**	.757**	.842**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

X1.8	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.652**	.740**	.715**	.764**	.649**	.739**	.602**	1	.683**	.646**	.753**	.707**	.659**	.748**	.827**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.712**	.731**	.682**	.733**	.713**	.708**	.676**	.683**	1	.764**	.697**	.759**	.735**	.668**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.11	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.753**	.759**	.746**	.711**	.803**	.709**	.728**	.646**	.764**	1	.761**	.750**	.734**	.743**	.870**
X1.12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.13	Pearson Correlation	.748**	.831**	.728**	.766**	.832**	.805**	.749**	.753**	.697**	.761**	1	.744**	.800**	.796**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X1.14	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.732**	.764**	.728**	.773**	.730**	.761**	.716**	.707**	.759**	.750**	.744**	1	.729**	.702**	.870**
X1.15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.16	Pearson Correlation	.766**	.774**	.740**	.762**	.787**	.758**	.704**	.659**	.735**	.734**	.800**	.729**	1	.740**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X1.17	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.757**	.801**	.747**	.784**	.765**	.749**	.757**	.748**	.668**	.743**	.796**	.702**	.740**	1	.883**
X1.18	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.19	Pearson Correlation	.860**	.906**	.864**	.874**	.887**	.877**	.842**	.827**	.842**	.870**	.904**	.870**	.875**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
Pearson	1	.555**	.596**	.672**	.727**	.603**	.588**	.734**	.689**	.834**
X2.1										
Correlation										
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.555**	1	.577**	.596**	.588**	.693**	.600**	.705**	.661**	.812**
X2.2										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.596**	.577**	1	.569**	.552**	.676**	.542**	.588**	.653**	.773**
X2.3										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.672**	.596**	.569**	1	.615**	.699**	.541**	.632**	.706**	.814**
X2.4										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.727**	.588**	.552**	.615**	1	.617**	.593**	.696**	.624**	.815**
X2.5										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.603**	.693**	.676**	.699**	.617**	1	.552**	.672**	.763**	.850**
X2.6										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.588**	.600**	.542**	.541**	.593**	.552**	1	.570**	.672**	.767**
X2.7										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.734**	.705**	.588**	.632**	.696**	.672**	.570**	1	.660**	.847**
X2.8										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.689**	.661**	.653**	.706**	.624**	.763**	.672**	.660**	1	.873**
X2.9										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.834**	.812**	.773**	.814**	.815**	.850**	.767**	.847**	.873**	1
X2										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z
Pearson Correlation	1	.642**	.658**	.637**	.559**	.640**	.656**	.731**	.690**	.683**	.811**
Z.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.642**	1	.648**	.742**	.688**	.712**	.791**	.753**	.740**	.776**	.885**
Z.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.658**	.648**	1	.696**	.590**	.637**	.734**	.704**	.687**	.638**	.822**
Z.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.637**	.742**	.696**	1	.637**	.687**	.789**	.746**	.684**	.754**	.871**
Z.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.559**	.688**	.590**	.637**	1	.652**	.656**	.689**	.620**	.608**	.787**
Z.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.640**	.712**	.637**	.687**	.652**	1	.698**	.748**	.679**	.671**	.840**
Z.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.656**	.791**	.734**	.789**	.656**	.698**	1	.758**	.739**	.753**	.893**
Z.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.731**	.753**	.704**	.746**	.689**	.748**	.758**	1	.735**	.640**	.884**
Z.8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.690**	.740**	.687**	.684**	.620**	.679**	.739**	.735**	1	.636**	.847**
Z.9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.683**	.776**	.638**	.754**	.608**	.671**	.753**	.640**	.636**	1		.846**
Correlation												
Z.10Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson	.811**	.885**	.822**	.871**	.787**	.840**	.893**	.884**	.847**	.846**	1	
Correlation												
Z Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

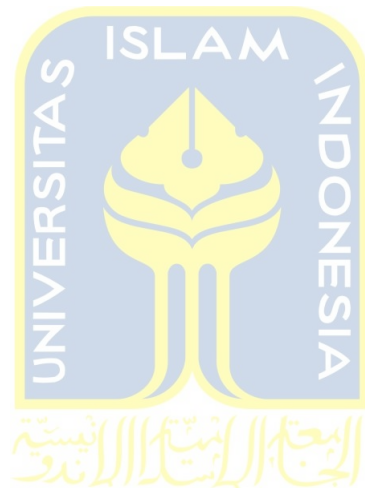
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
Y.1 Pearson	1	.663**	.552**	.610**	.652**	.582**	.710**	.811**
Correlation								
Y.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2 Pearson	.663**	1	.653**	.626**	.660**	.741**	.742**	.875**
Correlation								
Y.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3 Pearson	.552**	.653**	1	.571**	.532**	.584**	.655**	.784**
Correlation								
Y.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4 Pearson	.610**	.626**	.571**	1	.591**	.653**	.700**	.810**
Correlation								
Y.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5 Pearson	.652**	.660**	.532**	.591**	1	.657**	.689**	.814**
Correlation								
Y.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6 Pearson	.582**	.741**	.584**	.653**	.657**	1	.729**	.850**
Correlation								
Y.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7 Pearson	.710**	.742**	.655**	.700**	.689**	.729**	1	.896**
Correlation								
Y.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y Pearson	.811**	.875**	.784**	.810**	.814**	.850**	.896**	1
Correlation								

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



A. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	7

B. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	100	2.14	5.00	3.8162	.77623
Kompensasi	100	2.22	5.00	3.8763	.62645
Kepuasan Kerja	100	2.00	5.00	3.8480	.71031
Motivasi Kerja	100	2.29	5.00	3.8013	.69060
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	2	5	3.87	.812
X1.2	100	2	5	3.83	.975
X1.3	100	2	5	3.83	.900
X1.4	100	2	5	3.74	.917
X1.5	100	2	5	3.89	.909
X1.6	100	2	5	3.76	.878
X1.7	100	2	5	3.76	.854
X1.8	100	2	5	3.79	.902
X1.9	100	2	5	3.81	.918
X1.10	100	2	5	3.81	.884
X1.11	100	2	5	3.81	.907

X1.12	100	2	5	3.87	.906
X1.13	100	2	5	3.85	.796
X1.14	100	2	5	3.81	.929
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	2	5	3.85	.770
X2.2	100	2	5	3.85	.821
X2.3	100	2	5	3.95	.687
X2.4	100	2	5	3.89	.709
X2.5	100	2	5	3.90	.785
X2.6	100	2	5	3.90	.772
X2.7	100	2	5	3.81	.761
X2.8	100	2	5	3.87	.734
X2.9	100	2	5	3.86	.817
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	100	2	5	3.88	.820
Z.2	100	2	5	3.92	.884
Z.3	100	2	5	3.83	.805
Z.4	100	2	5	3.86	.876
Z.5	100	2	5	3.86	.779
Z.6	100	2	5	3.79	.856
Z.7	100	2	5	3.89	.840
Z.8	100	2	5	3.84	.861
Z.9	100	2	5	3.80	.778
Z.10	100	2	5	3.81	.861
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	100	2	5	3.73	.763
Y.2	100	2	5	3.82	.881
Y.3	100	2	5	3.75	.869
Y.4	100	2	5	3.82	.783
Y.5	100	2	5	3.85	.770
Y.6	100	2	5	3.81	.861
Y.7	100	2	5	3.83	.865
Valid N (listwise)	100				

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46811882
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33941025
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.578

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

D. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	.546	.306		1.787	.077		

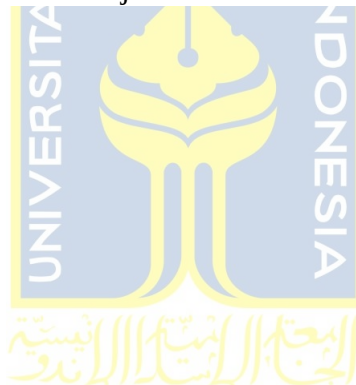
Lingkungan Kerja	.388	.077	.424	5.029	.000	.629	1.591
Kompensasi	.469	.096	.414	4.905	.000	.629	1.591

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

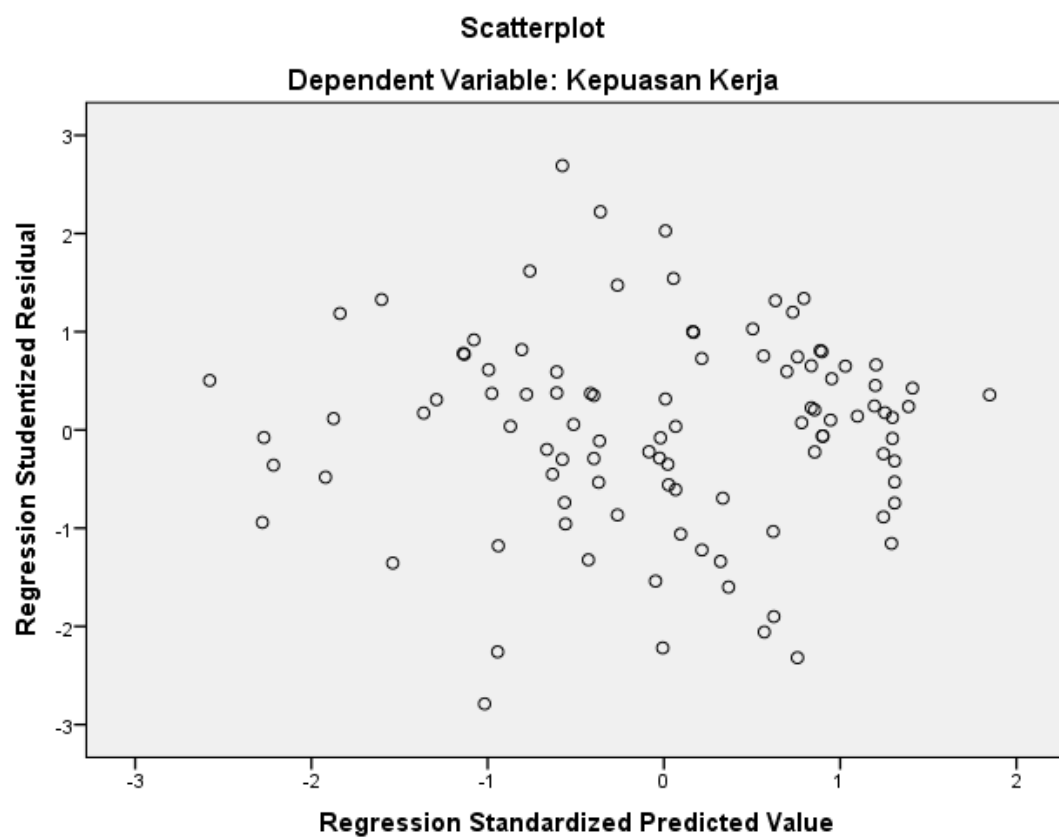
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.192	.226		.849	.398		
Lingkungan Kerja	.170	.063	.191	2.686	.009	.499	2.006
Kompensasi	.176	.078	.159	2.254	.027	.504	1.985
Kepuasan Kerja	.593	.074	.610	8.009	.000	.434	2.302

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



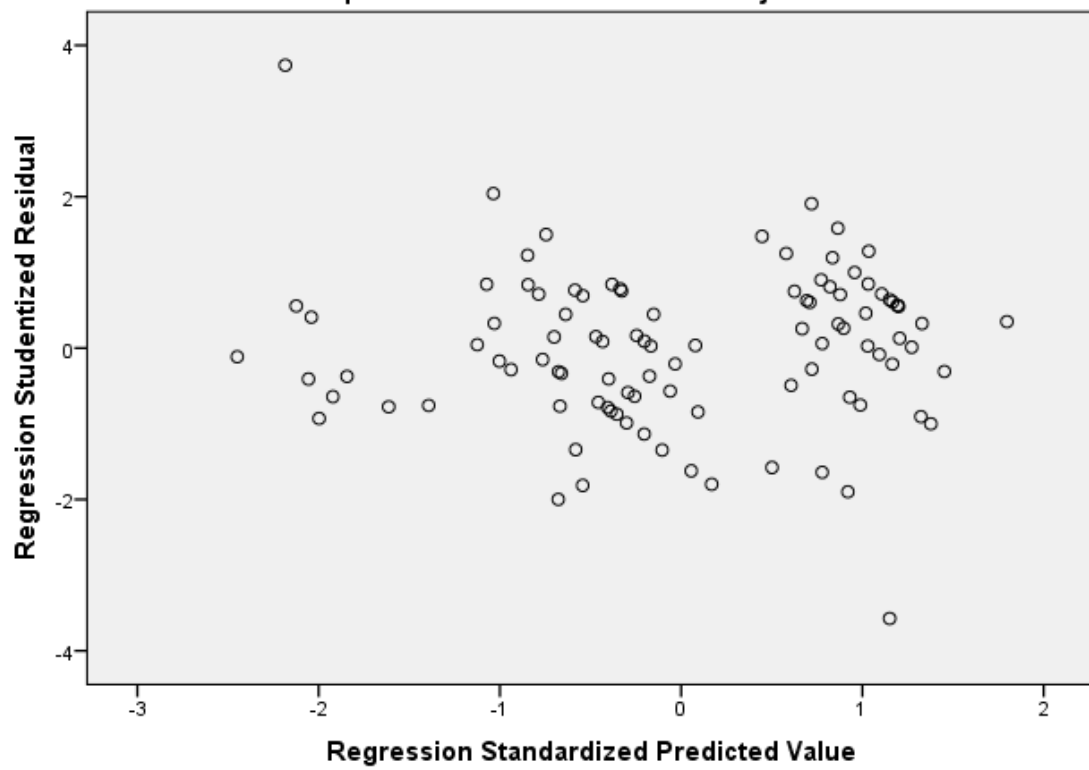
E. Uji Heteroskedastisitas





Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi Kerja



F. Analisis Regresi 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.557	.47292

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.255	2	14.128	63.167	.000 ^b
Residual	21.694	97	.224		
Total	49.950	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.546	.306		1.787	.077
	Lingkungan Kerja	.388	.077	.424	5.029	.000
	Kompensasi	.469	.096	.414	4.905	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

G. Analisis Regresi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.751	.34467

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35.812	3	11.937	100.483	.000 ^b
Residual	11.405	96	.119		
Total	47.217	99			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	.192	.226		.849
	Lingkungan Kerja	.170	.063	.191	.398
	Kompensasi	.176	.078	.159	.009
	Kepuasan Kerja	.593	.074	.610	.027
				8.009	.000

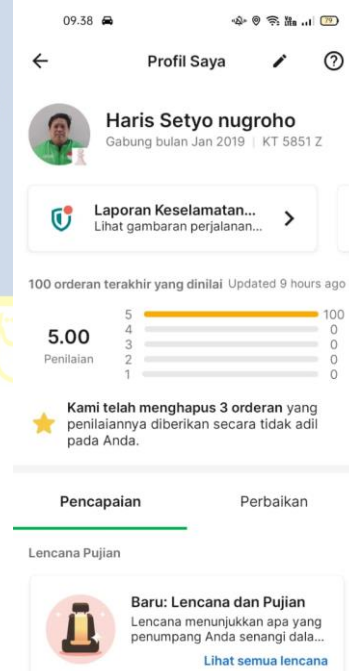
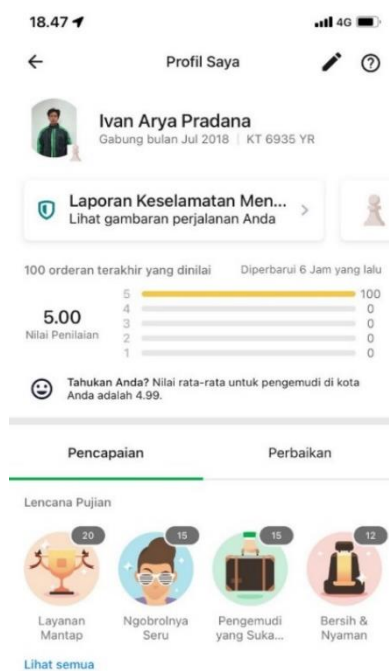
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



Lampiran 4

BIODATA RESPONDEN

NO	BIODATA
1.	Nama : Athaya Fadilla Umur : 24 tahun Pendidikan : SMA
2.	Nama : Haris Setyo Umur : 26 tahun Pendidikan : SMA
3.	Nama : Ivan Arya Pradana Umur : 24 tahun Pendidikan : Sarjana





BIODATA PENULIS

Nama : Dwiva Alfajr Salsabilla
Nim : 18311125
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : JL. Serindit II Blok B.1 NO 58 RT 003/000 Balikpapan
Email : dwivaalfajr@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 2006-2012 SD Negeri 001 Balikpapan
2012-2015 SMP Negeri 1 Balikpapan
2015-2018 SMA Negeri 1 Balikpapan
2018- Sekarang Universitas Islam Indonesia