



**PENGARUH REWARD, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. KITA RITEL INDO INVESTAMA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Mukhammad Ghoilan**

**NPM 4120600325**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisins**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH REWARD, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. KITA RITEL INDO INVESTAMA TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Mukhammad Ghoilan**

**NPM 4120600325**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisins**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH REWARD, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. KITA RITEL INDO INVESTAMA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Mukhammad Ghoilan**

**NPM 4120600325**

**Disetujui Sidang Skripsi**

**Tanggal: Sabtu, 30 November 2024**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Tabrani, MM.**  
**NIDN. 0612126001**

**Deddy Prihadi, SE., M.Kom.**  
**NIDN. 0601037103**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., AK., CA**

**NIDN. 0616058002**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Mukhammad Ghoilan  
NPM : 4120600325  
Judul : Pengaruh Reward, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama  
Tegal

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji seminar proposal,  
yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 30 November 2024

Ketua Penguji



**Jaka Waskito, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0624106701

Penguji I



**Dr. Tabrani, MM.**  
NIDN. 0612126001

Penguji II



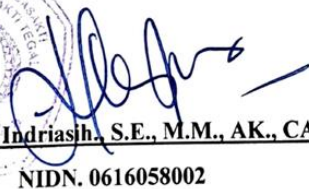
**Dr. Ahmad Hanfan, MM.**  
NIDN. 0608077201

Penguji III



**Niken Wahyu C. SE., MM**  
NIDN. 0604097701

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., AK., CA**  
NIDN. 0616058002

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya,tetapi justru merupakan Langkah pertama menuju kesuksesan yang sejati” (B.J.Habibie)”

### **PERSEMBAHAN:**

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang atas kemudahan serta karunianya akhirnya Skripsi yang sederhana ini dapat diselesaikan, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Untuk Kedua orang tua saya tercinta, yaitu Bapak Afifi dan Ibu Lutfiatun Amaliana Beliau mungkin tidak pernah merasakan pendidikan sampai bangku kuliah, namun saya beliau telah mendidik dan selalu memberikan dukungan , doa serta motivasi sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya sampai Sarjana.
2. Teman dan sahabat saya, terimakasih yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Support sistym yang selalu menemani dan memotivasi saya dalam keadaan apapun sehingga saya menjadi semangat dalam menyelesaikan program studi ini
4. Untuk Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan temen-teman angkatan 2024.
5. Seluruh Keluarga besar dan pihak-pihak yant tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam menyusun skripsi ini.
6. Untuk dosen Pembimbing 1 skripsi Bapak Dr. Tabrani, MM. Dan dosen pembimbing 2 Bapak Deddy Prihadi,SE,M.KOM.
7. Almamaterku Tercinta.

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mukhammad Ghoilan

NPM : 4120600325

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Reward, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama Tegal”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 30 November 2024

Yang Menyatakan

  
Mukhammad Ghoilan

## ABSTRAK

**Mukhammad Ghoilan 2024**, Pengaruh Reward, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama Tegal.

Dalam setiap organisasi, baik itu organisasi profit ataupun organisasi non profit peranan sumber daya manusia sangatlah penting, karena sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu aspek utama sebagai penggerak dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya, semakin baik sumber daya manusia yang dikelola maka akan semakin mudah juga Perusahaan untuk mencapai tujuannya begitupun sebaliknya.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kita Ritel Indo Investama

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode suskesive interval, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial reward terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . 2) Dari pengujian secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $\text{sig} = 0,023 < 0,05$ . 3) Dari pengujian secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $\text{sig} = 0,004 < 0,05$ .

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Reward berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama Tegal. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama Tegal. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama Tegal.

**Kata Kunci :** Reward, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

**Mukhammad Ghoilan 2024**, *The Influence of Rewards, Work Motivation, Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. We are Indo Investama Tegal Retail.*

*In every organization, be it a profit organization or a non-profit organization, the role of human resources is very important, because human resources themselves are one of the main aspects as a driving force in an organization. Human resources will influence the organization in achieving its goals, the better human resources are managed, the easier it will be for the company to achieve its goals and vice versa.*

*The purpose of this research is to find out 1) To find out and analyze the effect of rewards on employee job satisfaction at PT. We are Indo Investama Retail. 2) To determine and analyze the influence of work motivation on employee job satisfaction at PT. We are Indo Investama Retail. 3) To determine and analyze the influence of the work environment on employee job satisfaction at PT. We are Indo Investama Retail. 4) To determine and analyze the influence of rewards, motivation and work environment simultaneously on job satisfaction at PT. We are Indo Investama Retail*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this research was 50 employees. The analytical method used is the successive interval method, descriptive statistical test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination.*

*Based on the results of this research, 1) From partial testing of rewards on employee satisfaction, a sig value =  $0.000 < 0.05$  was obtained. 2) From partial testing of work motivation on employee satisfaction, a sig value =  $0.023 < 0.05$  was obtained. 3) From partial testing of the work environment on employee satisfaction, a sig value =  $0.004 < 0.05$  was obtained.*

*The conclusions from this research are 1) Rewards have a positive effect on Employee Job Satisfaction at PT. We are Indo Investama Tegal Retail. 2) Work Motivation has a positive effect on Employee Job Satisfaction at PT. We are Indo Investama Tegal Retail. 3) The work environment has a positive effect on employee job satisfaction at PT. We are Indo Investama Tegal Retail.*

**Keywords:** Rewards, Work Motivation, Work Environment on Job Satisfaction.

## KATA PENGANTAR

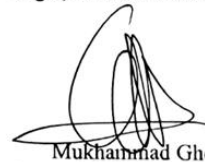
Sholawat serta salam kita panjatkan kepada junjungan kita semua baginda Nabi Muhammad SAW, dan tidak lupa kita panjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan kepada kita semua, terutama kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Reward, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kita Ritel Indo Investama”**.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Baik bantuan secara materil maupun moril. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam dalamnya kepada:

1. Dr. Dewi Indriasih, SE, MM Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Dr. Tabrani, MM Selaku dosen pembimbing I
4. Deddy Prihadi, SE, M.Kom Selaku dosen pembimbing II

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak luput dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki sehingga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar, tertama bagi pembaca dan pada umumnya.

Tegal, 30 November 2024



Mukhammad Ghoilan

## DAFTAR ISI

|                                                          |                              |
|----------------------------------------------------------|------------------------------|
| HALAMAN JUDUL .....                                      | i                            |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....                     | ii                           |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                               | iv                           |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR.....                                      | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR ISI.....                                          | viii                         |
| DAFTAR TABEL .....                                       | xi                           |
| DAFTAR GAMBAR.....                                       | xii                          |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                    | xiii                         |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                   | 1                            |
| A. Latar belakang Masalah .....                          | 1                            |
| B. Rumusan Masalah .....                                 | 11                           |
| C. Tujuan Penelitian .....                               | 11                           |
| D. Manfaat penelitian.....                               | 12                           |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                             | 12                           |
| A. Landasan Teori.....                                   | 12                           |
| B. Penelitian Terdahulu .....                            | 29                           |

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....                | 33        |
| D. Hipotesis.....                                    | 37        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>48</b> |
| A. Jenis penelitian.....                             | 48        |
| B. Populasi dan Sampel .....                         | 48        |
| C. Definisi Konseptual dan operasional variabel..... | 50        |
| D. Metode Pengumpulan data.....                      | 52        |
| E. Uji validitas dan Reliabilitas .....              | 53        |
| F. Metode analisis data.....                         | 55        |
| G. Uji Hipotesis .....                               | 59        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>             | <b>65</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....              | 65        |
| B. Hasil Penelitian .....                            | 70        |
| C. Pembahasan.....                                   | 87        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>              | <b>90</b> |
| A. Kesimpulan .....                                  | 90        |
| B. Saran.....                                        | 90        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                          | <b>92</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                 | <b>95</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                    | Halaman |
|----------------------------------------------------------|---------|
| 1. Sistem Reward Finansial Karyawan .....                | 3       |
| 2. Data Reward .....                                     | 5       |
| 3. Data Range Gaji .....                                 | 6       |
| 4. Penelitian Terdahulu .....                            | 29      |
| 5. Daftar Karyawan .....                                 | 49      |
| 6. Operasionalisasi Variabel.....                        | 51      |
| 7. Skala Likert .....                                    | 53      |
| 8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 70      |
| 9. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur .....          | 70      |
| 10. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....    | 71      |
| 11. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....             | 72      |
| 12. Hasil Uji Validitas Reward .....                     | 73      |
| 13. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....              | 74      |
| 14. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....           | 74      |
| 15. Hasil Uji Reliabilitas .....                         | 75      |
| 16. Hasil Descriptive Statistics .....                   | 77      |
| 17. Hasil Uji Normalitas .....                           | 78      |
| 18. Hasil Uji Multikolonieritas .....                    | 79      |
| 19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....          | 81      |
| 20. Uji Parsial ( Uji T ).....                           | 83      |
| 21. Uji Simultan ( Uji F ) .....                         | 85      |
| 22. Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....           | 86      |

## **DAFTAR GAMBAR**

| Gambar                                                          | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Kerangka Berpikir Penelitian Konseptual.....                 | 36      |
| 2. Kriteria Pengujian Hipotesis .....                           | 61      |
| 3. Struktur Organisasi PT.Kita Ritel Indo Investama Tegal ..... | 67      |
| 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                          | 80      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                                                                     | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian PT. Kita Ritelindo Investama Tegal .....    | 96      |
| Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian PT. Kita Ritelindo Investama Tegal ..... | 97      |
| Lampiran 3 Lembar Kuisisioner .....                                          | 98      |
| Lampiran 4 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....    | 104     |
| Lampiran 5 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....    | 105     |
| Lampiran 6 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....    | 106     |
| Lampiran 7 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....    | 107     |
| Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....             | 108     |
| Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1) .....                    | 110     |
| Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....            | 111     |
| Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....          | 113     |
| Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....         | 114     |
| Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward (X1).....                 | 115     |
| Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....        | 116     |
| Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....       | 117     |
| Lampiran 16 Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....       | 118     |
| Lampiran 17 Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....       | 120     |
| Lampiran 18 Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....       | 122     |
| Lampiran 19 Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....       | 124     |
| Lampiran 20 Tabulasi Data MSI Penelitian Responden .....                     | 126     |
| Lampiran 21 Tabulasi Data MSI Penelitian Responden .....                     | 127     |
| Lampiran 22 Tabulasi Data MSI Penelitian Responden .....                     | 128     |

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 23 Tabulasi Data MSI Penelitian Responden .....      | 130 |
| Lampiran 24 Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) .....          | 131 |
| Lampiran 25 Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas) .....   | 132 |
| Lampiran 26 Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas) ..... | 132 |
| Lampiran 27 Analisis Regresi Linier Berganda .....            | 133 |
| Lampiran 28 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....            | 133 |
| Lampiran 29 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....           | 134 |
| Lampiran 30 Analisis Koefisien Determinasi .....              | 134 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Organisasi merupakan Kumpulan dari dua orang atau lebih yang tergabung dalam satu forum atau wadah yang sama dan dengan tujuan yang sama pula. Organisasi memiliki dua jenis, yaitu organisasi profit dan organisasi non profit. Dalam setiap organisasi, baik itu organisasi profit ataupun organisasi non profit peranan sumber daya manusia sangatlah penting, karena sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu aspek utama sebagai penggerak dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya, semakin baik sumber daya manusia yang dikelola maka akan semakin mudah juga Perusahaan untuk mencapai tujuannya begitupun sebaliknya.

Setiap konteks bisnis perlu efektif dalam mengelola potensi manusianya dan strategi pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen kunci. Fokus pengelolaan sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari peran karyawan, diharapkan agar kinerja mereka optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi kekuatan pendorong yang menggerakkan anggota organisasi untuk dengan sukarela memberikan kemampuan, keahlian, dan waktu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Semua ini dilakukan guna mencapai target dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian 2012). Pada tingkat individual, kepuasan kerja menciptakan pengalaman emosional

yang positif dan cinta terhadap pekerjaan. Pentingnya menciptakan kepuasan kerja karyawan terletak pada peningkatan moral, dedikasi, cinta terhadap pekerjaan, dan disiplin kerja. Aspek-aspek ini tercermin dalam moral kerja, tingkat disiplin, dan hasil kerja (Hasibuan 2007).

Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan nyaman dan senang yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang didapat karyawan memiliki dampak yang sangat baik bagi perusahaan, karena karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan adanya tingkat produktivitas dan Kepuasan Kerja yang tinggi yang ditimbulkan dari kepuasan kerja karyawan maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan tujuannya, baik dari segi operasional ataupun financial. Seperti halnya yang terjadi pada PT. Kita Ritel Indo Investama, yang dimana kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Terbilang masih rendah, Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Kita Ritel Indo Investama yaitu meliputi Lingkungan kerja yang efektif serta standar yang ditetapkan untuk mendapat reward cukup tinggi, disisi lain karyawan juga merasa kurang mendapat motivasi dalam bekerja, sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dalam memenuhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, perusahaan harus mampu memahami faktor-faktor apa saja

yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini, salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah pemberian reward perusahaan terhadap karyawan.

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai target dalam pekerjaannya. Dalam perusahaan memiliki ketentuan dan aturan tersendiri dalam pemberian reward kepada karyawan, ketentuan yang berlaku dalam perusahaan biasanya meliputi target yang harus dicapai dan perilaku disiplin terhadap waktu kerja ataupun aturan perusahaan. sistem reward sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas seorang karyawan. Reward merupakan fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dimana diberikan kepada individu sebagai pengakuan atas jasa, usaha atau prestasi (Azman, 2014). Pemberian reward mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

**Tabel 1**

**Sistem Reward Finansial Karyawan Minimarket KITA**

| <b>Level Jabatan</b> | <b>Persentase Bonus</b>      | <b>KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)</b>                                                                                         |
|----------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kepala toko          | +10% dari gaji dasar bulanan | 1. Karyawan dapat responsif dan rapih dalam menata stok pada Gudang selama periode 30 hari                                            |
| Kepala gudang        | +15% dari gaji dasar bulanan | 1. Dapat melakukan analisis <i>reorder point</i> untuk stok yang kurang dalam Gudang secara tepat dan efisien selama periode 30 hari. |
| Staf gudang & helper | +10% dari gaji dasar         | 1. Mengatur jadwal shipping and delivery dengan tepat waktu selama                                                                    |

| gudang        | bulanan                      | periode 30 hari.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kasir         | +10% dari gaji dasar bulanan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan tanggap dinilai diawasi oleh karyawan senior untuk memberikan penilaian terhadap kualitas pelayanan dari karyawan kasir.</li> <li>2. Memberikan penawaran harga menarik dan promo yang tersedia dan dapat memenuhi minimal 10% target penjualan dari produk promo tersebut.</li> </ol> |
| Pramuniaga    | +10% dari gaji dasar bulanan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan arahan dan jawaban dari pertanyaan pelanggan terkait tata letak produk.</li> <li>2. Dapat merepons keluhan produk kedaluwarsa dengan baik.</li> </ol>                                                                                                                                                                   |
| Admin Finance | +15% dari gaji dasar bulanan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pencatatan atau audit keuangan per hari dengan efektif tidak kurang dan tidak lebih, diukur dari stok yang berkurang di rak minimarket dan jumlah stok Gudang.</li> </ol>                                                                                                                                                |
| Marketing     | +15% dari gaji dasar bulanan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menerapkan strategi pemasaran bulanan dengan efektif diukur dari persentase kenaikan penjualan dalam kurun waktu 30 hari.</li> </ol>                                                                                                                                                                                         |
| Driver        | +10% dari gaji dasar bulanan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjaga barang selalu dalam kondisi baik pada saat pengiriman hingga penerimaan.</li> <li>2. Dapat Mengirimkan barang tepat waktu selama periode 30 hari.</li> </ol>                                                                                                                                                         |

Sumber : PT. Ritel Indonesia Investama 2023.

Berdasarkan data Tabel diatas persyaratan karyawan untuk mendapatkan reward dapat dikatakan terlalu tinggi, sehingga sulit bagi karyawan untuk mencapai. Dari hal tersebut karyawan yang tidak memenuhi indikator untuk mendapatkan reward akan merasakan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga motivasi karyawan dapat menurun. Dari tabel yang Anda berikan, *Key Performance*

*Indicator* (KPI) adalah metrik atau indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja atau pencapaian tujuan dari masing-masing posisi atau jabatan di perusahaan. Berikut merupakan data karyawan yang mendapatkan reward pada tahun 2023 :

**Tabel 2**  
*Data Reward*

| No.   | Bulan    | Posisi                   | Bentuk Reward                | Jumlah |
|-------|----------|--------------------------|------------------------------|--------|
| 1     | Januari  | 1. Kepala gudang         | +15% dari gaji dasar bulanan | 1      |
|       |          | 2. Pramuniaga            | +10% dari gaji dasar bulanan | 2      |
| 3     | Februari | 1. Marketing             | +15% dari gaji dasar bulanan | 2      |
| 4     | April    | 1. Driver                | +10% dari gaji dasar bulanan | 2      |
|       |          | 2. Staf gudang &Helper   | +10% dari gaji dasar bulanan | 1      |
| 5     | Mei      | 1. Marketing             | +15% dari gaji dasar bulanan | 2      |
| 6     | Agustus  | 1. Staf Gudang & helper  | +10% dari gaji dasar bulanan | 3      |
|       |          | 2. Driver                | +10% dari gaji dasar bulanan | 2      |
| 7     | Oktober  | 1. Adming <i>Finance</i> | +15% dari gaji dasar bulanan | 3      |
| 8     | Desember | 1. Staf Gudang & Helper  | +10% dari gaji dasar bulanan | 4      |
|       |          | 2. Driver                | +10% dari gaji dasar bulanan | 2      |
|       |          | 3. Admin <i>Finance</i>  | +15% dari gaji dasar bulanan | 3      |
| Total |          |                          |                              | 27     |

Sumber : PT. Kita Indonesia Investama 2023.

Berdasarkan dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapatkan reward sangat sedikit setiap bulannya. Hal tersebut menunjukan bahwa *key performance indikator* (KPI) yang diterapkan di

PT. Kita Ritel Indonesia Investama Kota Tegal terlalu tinggi bagi karyawan, dan menyebabkan karyawan sulit untuk mendapatkan *reward*.

**Tabel 3**

Data Range Kenaikan Gaji

| TAHUN | Presentase Kenaikan Gaji |
|-------|--------------------------|
| 2013  | 1,0 % dari gaji utama    |
| 2015  | 1,5 % dari gaji utama    |
| 2017  | 2,0 % dari gaji utama    |
| 2019  | 1,5 % dari gaji utama    |
| 2021  | 1,8 % dari gaji utama    |
| 2023  | 1,6 % dari gaji utama    |

Sumber : PT. Kita Indonesia Investama 2023

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa terjadi fluktuatif dalam presentase kenaikan gaji. Pada tahun 2013 hingga 2017 dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan gaji yang signifikan, namun setelah tahun 2017 hingga 2023 terjadi penurunan kenaikan gaji. Dari tahun 2019 sebesar 0,5 %, 2021 sebesar 0,3 % dan 2023 sebesar 0,2 %. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan kurangnya kinerja dan motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan yaitu untuk mendapatkan kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Motivasi sendiri merupakan hasrat yang muncul dari seorang individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan Motivasi kerja merupakan hasrat yang muncul dari dalam diri karyawan akibat dorongan dari luar untuk bekerja. Motivasi kerja yang baik dapat memberikan sikap semangat bagi karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas tugasnya. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang dibebankan dapat terlaksana sebagaimana

mestinya sesuai standar operasional perusahaan. Jika karyawan merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka kepuasan kerja mereka akan menurun. Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri ritel. Sebuah studi oleh Kusumawardhani dan Tarigan (2020) menemukan bahwa karyawan ritel yang merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk rasa pencapaian, pengakuan atas kontribusi mereka, kesempatan untuk berkembang, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang kurang termotivasi dapat berdampak pada turunnya kepuasan kerja karyawan, seperti halnya yang terjadi dalam PT. Kita Ritel Indo Investama. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil adanya penurunnya kepuasan kerja bagi karyawan, hal tersebut karena karyawan yang merasa kurang dalam termotivasi dalam pekerjaannya. Selain motivasi, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. hal tersebut karena lingkungan kerja sendiri merupakan tempat dimana karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dalam lingkungan kerja mencakup hal hal yang menunjang Kepuasan Kerja seperti fasilitas kerja maupun rekan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja Merupakan tempat dimana sebagian besar karyawan menghabiskan waktunya, oleh karena itu

lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja akan memberikan dampak yang besar terhadap semangat karyawan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya, karena Lingkungan kerja sendiri berkaitan langsung dengan proses pelaksanaan pekerjaan oleh karena itu jika lingkungan kerja yang kurang mendukung akan membuat karyawan merasa sulit untuk melakukan pekerjaannya sehingga dari hal tersebut kepuasan kerja karyawan menurun akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan diberi kesempatan untuk berkembang, cenderung menciptakan rasa keterikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan pembangunan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, karena hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

PT. Kita Ritel Indo Investama merupakan bisnis yang bergerak di bidang ritel, terutama dalam menyediakan berbagai produk kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan rumah tangga seperti makanan, beras, cemilan, susu, minuman, hingga peralatan kebersihan seperti sabun mandi, sabun

cuci, shampoo, dan lain sebagainya. PT. Kita Ritel Indo Investama, seperti banyak perusahaan ritel lainnya, dihadapkan pada sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan sistem reward yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Salah satu permasalahan yang mungkin dihadapi adalah tingkat persaingan yang tinggi di industri ritel, yang dapat menciptakan tekanan dan stres bagi karyawan dalam mencapai target penjualan yang ditetapkan. Selain itu, karena sifat pekerjaan yang bersifat repetitif dan rutin, karyawan mungkin mengalami kejenuhan dan kebosanan, yang dapat menurunkan motivasi mereka. Sistem reward yang tidak tepat atau kurang transparan juga dapat menjadi permasalahan, karena dapat menyebabkan ketidakpuasan jika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak adil dalam pengakuan atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, merancang program motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta meninjau ulang sistem reward untuk memastikan bahwa pengakuan dan penghargaan diberikan secara adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, upaya ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Peneliti menemukan adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu dalam variabel independen Reward, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Yang pertama pada

penelitian Marlita putri yuni dan Muhamad irfan hendri (2019) dengan hasil penelitian bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Fausta hindarti dan amin wahyudi (2018) memiliki hasil bahwa reward tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Marlita Putri Yuni dan Muhamad irhan Hendri (2019) dengan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, A. P (2020) dengan hasil Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Mahendra & Subudi (2019) menghasilkan temuan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan. Akan tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Yehezkiel Satya kencana dan Fidellis Wato Tholok (2022) dengan hasil yang Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, Maka peneliti berniat untuk mengangkat permasalahan ini dalam judul **“Pengaruh Reward, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ritel Kita Indo Investama”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, rumusan masalah dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama?
2. Apakah motivasi berpengaruh kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kita Ritel Indo Investama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama?
4. Apakah reward, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kita Ritel Indo Investama?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan Rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritel Indo Investama.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kita Ritel Indo Investama.

#### **D. Manfaat penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan tentang kepuasan kerja karyawan. dan diharapkan dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepuasan kerja.

###### **b. Bagi PT. Kita Ritel Indo Investama**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan analisis dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Nuraini, 2013). Sedangkan menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa emosional yang didapat karyawan atas kompensasi yang sesuai dengan jasa, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang support.

### **b. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Levi dalam Abdul haris (2023,13) terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) ,maksudnya bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*supervision*), pimpinan atau atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*wrokers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*promotion*) merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/upah (*pay*) yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan dan dampak positif terhadap perusahaan, karena dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan semakin produktif dalam melakukan pekerjaannya. kepuasan kerja yang didapat karyawan akan membuatnya semakin bersemangat dan termotivasi untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

#### **c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Dalam kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Rivai (2008) dalam Abdul Haris (2023:17), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

#### **d. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:47) adapun Dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

Dengan indikator:

1. Menerima gaji yang sesuai.

- 2) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.

Dengan indikator:

1. Fasilitas kerja tersedia.

- 3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Dengan indikator:

1. Pekerjaan yang sesuai harapan.

- 4) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dengan indikator:

1. Senang bekerja dengan rekan kerja.

- 5) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan indikator:

1. Senang dengan atasan yang menerima saran.
- 6) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

Dengan indikator:

1. Promosi jabatan dijadikan pertimbangan.

## **2. Reward**

### **a. Pengertian Reward**

Reward dapat diartikan sebagai ganjaran, upah dan hadiah. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas nilai nilai usaha, keterampilan dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Reward manajemen adalah mengenai bagaimana orang orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai nilai mereka didalam suatu organisasi (Khaeruman dkk, 2021:138-139)

Lebih lanjut, khaeruman dkk (2021:140) menjelaskan bahwa reward merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. pada dasarnya reward merupakan bagian dari kompensasi si yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Reward diberikan kepada

karyawan dengan tujuan untuk memberi kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas Kepuasan Kerja, dan mempertahankan karyawan.

#### **b. Tujuan Reward**

Ivancevich dalam Khaeruman dkk (2021:142-143 ) Tujuan dari pemberian reward yaitu :

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan kualifikasi organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum.
- 5) Bersaing dengan keunggulan kompetitif.
- 6) Menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

#### **c. Jenis-Jenis Reward**

Dalam pemberian reward, perusahaan menetapkan syarat syarat tersendiri untuk karyawan dalam mendapatkan reward. Menurut Ivancevich dalam Khaeruman (2021:143-145) Reward terbagi menjadi dua jenis, diantaranya yaitu :

- 1) Reward ekstrinsik (*ekstrinsic Reward*) merupakan penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
  - a) Penghargaan finansial

- 1) Gaji dan upah : gaji sendiri merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan secara bulanan. sedangkan upah merupakan uang yang dibayarkan atas pelayanan kerja yang diberikan dengan waktu kerja atau perhari.
  - 2) Tunjangan karyawan : seperti dana pensiun dan perawatan rumah sakit serta liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja, akan tetapi didasarkan pada tingkat senioritas dan tingkat kehadiran.
  - 3) Bonus atau insentif : merupakan tambahan atau imbalan diatas atau luar gaji dan upah yang diberikan. Tujuan utama dari pemberian insentif dan bonus adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.
- b) Penghargaan non finansial.
- 1) Penghargaan interpersonal atau biasa disebut dengan penghargaan antar pribadi.
  - 2) Promosi : manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat terhadap pekerjaan yang tepat.

2) Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Reward*) merupakan penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

- a) Penyelesaian : Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas.
- b) Pencapaian : Merupakan penghargaan yang muncul dari dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c) Otonomi : Sebagian orang yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hal untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.
- d) Pertumbuhan pribadi : Seseorang yang mengalami pertumbuhan pribadi bisa merasakan perkembangan dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan.

#### **d. Dimensi Reward**

Menurut Busro (2018) Dimensi *reward* sebagai berikut:

- 1) *Financial Reward* adalah *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji dan bonus.

Dengan indikator:

1. Gaji pokok.
  2. Pemberian bonus.
- 2) *Non-Financial Reward* adalah *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi, dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan Perusahaan.

Dengan indikator:

1. Apresiasi.
2. Penunjukan pegawai sebagai wakil perusahaan.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam motivasi terdapat beberapa teori teori yang menjelaskan terkait motivasi salah satunya Teori Hierarki Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pemimpin (Khaeruman dkk, 2021:27).

Pada dasarnya motivasi akan membangun rasa semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya. dalam memberikan motivasi, seorang pemimpin harus mengerti tentang motivasi apa yang akan diberikan kepada bawahannya hal tersebut bertujuan

agar motivasi yang diberikan benar benar dapat mempengaruhi karyawan, sehingga karyawan yang mendapat motivasi mempunyai rasa semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Herawati (2015) dalam Muflih Mubarak dkk (2022:22) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata *Motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *Motivate* yang artinya dorongan untuk berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga dapat diartikan sebagai semangat dan dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori kebutuhan Abraham Maslow, karena teori kebutuhan dari Abraham Maslow sejalan dengan salah satu variabel yang ada dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi kerja. Teori kebutuhan Maslow sendiri berisi kebutuhan individual, diantaranya yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik tetapi juga dengan mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan penghargaan yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.

- 4) Aktualisasi diri, yang berarti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Menurut Hasibuan (2011) dalam Khaeruman dkk (2021:29) adapun tujuan diadakanya motivasi yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan diperusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas,kreatifitas dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi tanggung jawab terhadap terhadap tugas tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan bahan.

### **c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan harus sesuai dengan kondisi yang terjadi pada lingkungan kerja ataupun individu karyawan itu sendiri. Motivasi sendiri memiliki dua jenis, menurut hasibuan (2011) dalam Khaeruman dkk (2021:30) jenis jenis motivasi yang umumnya diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1) Motivasi positif (insentif positif)

Maksudnya yaitu pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hadiah dan penghargaan kepada mereka yang memiliki prestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Maksud dari motivasi negatif yaitu pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Sehingga karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas tugasnya karena takut terkena hukuman.

**d. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Gomes (2011) dalam Khaeruman dkk (2021:31) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya yaitu:

1) Faktor individual

Yang tergolong dalam faktor individual merupakan yang sifatnya individual,diantaranya sebagai berikut :

- a) Tujuan tujuan (*goals*)
- b) Kebutuhan kebutuhan (*needs*)

2) Faktor organisasional

Faktor organisasional merupakan faktor yang berasal dari dalam orgnanisasi itu sendiri,diantaranya yaitu :

- a) Pembayaran gaji (*pay*)

- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co workers*) atau kerja sama
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*)

#### **e. Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2019: 105) Dimensi untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu:

##### **1) Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh.

Dengan indikator:

- 1. Pemberian gaji yang sesuai.
- 2. Pemberian bonus.
- 3. Kondisi kerja.

##### **2) Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama.

Dengan indikator:

- 1. Interaksi antar individu
- 2. Hubungan antar individu

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam kehidupan pekerjaan seorang karyawan. lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tingkat turnover karyawan pada sebuah perusahaan, karena seorang karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya dalam pekerjaannya. lingkungan kerja adalah latar belakang fisik dimana karyawan melakukan komponen pekerjaan. Elemen elemen dari lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, kolaborasi, efisiensi dan kesehatan karyawan. lingkungan kerja yang baik adalah salah satu elemen penting dalam membuat karyawan merasa nyaman dan aktivitas dapat berfungsi serta berkembang (Eni Mahawati dkk,2021:120)

Menurut oswald (2012) dalam Eni Mawahati dkk lingkungan kerja sebagai lokasi geografis fisik seperti kantor yang melibatkan faktor faktor kualitas udara, tingkat kebisingan, kesejahteraan karyawan atau bahkan tempat parkir yang memadai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oswald ada dua tipe lingkungan kerja pada perusahaan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan elemen elemen yang berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perusahaan sementara lingkungan perilaku berisikan elemen elemen yang menghubungkan antara para karyawan karyawan yang ada disatu lingkungan kerja yang sama yang

mendapatkan dampak dari perilaku kerja tersebut (Eni Mahawati,2021:120)

## **b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun non fisik. Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudah Enny W terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut (Mahmudah Enny W,2019:58) :

- a. Faktor personal/individu : faktor personal/individu mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan : dalam faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, semangat dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim : meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem : dalam faktor sistem mencakup sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor konseptual (situasional) : meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### c. Dimensi Lingkungan Kerja

Sedamaryanti (2019: 38) lingkungan kerja sebagai alat perkakas yang dihadapi yang terdiri atas empat Dimensi, yaitu adanya penerangan/cahaya, kebisingan, keamanan dan ruang gerak.

#### 1) Penerangan cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Dengan indikator:

1. Penerangan cahaya.
- 2) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menimbulkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan Pendapat penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

Dengan indikator:

1. Suara bising di tempat kerja.
- 3) Keamanan ditempat kerja

Guna menjadi tempat dan kondisi Lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

Dengan indikator:

1. Keamanan dalam bekerja.
- 4) Ruang gerak

Ruang kerja sangat memengaruhi Kepuasan Kerja . Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan Prestasi kerja yang lebih rendah jika

dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

dengan indikator:

1. Ruang kerja yang luas.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam kepuasan kerja karyawan sudah banyak penelitian yang dilakukan, namun dari yang penulis temui dari penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja karyawan masih terdapat Gap research antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya. Beberapa penelitian terdahulu yang penulis dapatkan, diantaranya yaitu :

**Tabel 4**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                        | Judul                                                                               | Persamaan                                                                                        | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Ephivania Eunique Foenay (2020) | “pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM tirta lontar Kab.Kupang”. | Sama sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat dan reward sebagai variabel bebas. | Penelitian yang dilakukan Ephivania Eunique Foenay (2020) menggunakan alat analisis regresi sederhana dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan sampel jenuh |

|   |                                                      |                                                                                                   |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Aglam Syah Isma (2022)                               | “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Planet Beckham 18 di Kab.Gowa”.    | Sama sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.            | Dalam penelitian Aglam Syah Isma (2022) hanya menggunakan dua variabel dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan empat variabel dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.                    |
| 3 | Selfy Amelia Nurul Hardianti dan Farida Hanum (2018) | “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan situbondo Kab.Situbondo”. | Sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent. | Dalam penelitian Selfy Amelia Nurul Hardianti dan Farida Hanum (2018) menggunakan dua variabel dan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan empat variabel dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. |

|   |                                                         |                                                                                                                     |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Sri Aprianti Tarigan (2017)                             | “Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan”.                           | Sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.                                           | dalam penelitian Sri Aprianti Tarigan (2017) hanya menggunakan dua variabel dengan teknik analisis yang digunakan analisis regresi sederhana sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan empat variabel dengan teknik analisis regresi linear berganda. |
| 5 | Yehezkiel Satya Kendana dan Fidielis wato tholok (2022) | “Pengaruh motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Knockers Indonesia.” | Sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.                                   | Penelitian yang dilakukan Yehezkiel Satya Kendana dan Fidielis wato tholok (2022) variabel $X_2$ berupa penghargaan sedangkan peneliti menggunakan Reward.                                                                                                                |
| 6 | Marlita putri yuni dan Muhamad Irfan Hendri (2019)      | “Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.”                                              | Sama menggunakan reward dan motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.                                | Penelitian yang dilakukan Marlita Putri Yuni dan Muhamad Irfan Hendri menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan empat variable                                                                                                    |
| 7 | Ririn puji astutik (2017)                               | “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi    | Sama menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. | Dalam penelitian Ririn puji astutik (2017) hanya menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian yang dilakukan penulis                                                                                                                                                    |

|    |                                         |                                                                                                                                 |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                         | jawa timur area malang”.                                                                                                        |                                                                                                            | menggunakan empat variable                                                                                                                                                                                                  |
| 8  | Ririn puji astutik (2017)               | “Pengaruh motivasi dan reward terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Office Non Medis Rumah sakit Bogor medical center”.       | Sama menggunakan Motivasi dan Reward sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.   | Dalam penelitian Ririn puji astutik (2017) menggunakan alat analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian yang dilakukan penulis tidak menggunakan analisis statistik deskriptif. |
| 9  | Fausta hindarti dan amin wahyudi (2018) | “Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel medias PT. Bank Central Asia cabang utama Surakarta”. | sama menggunakan reward sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel teriikat.               | Dalam penelitian Fausta hindarti dan amin wahyudi (2018) menggunakan Variabel mediasi yaitu Motivasi sedangkan penelitian yang dilakukan penulis motivasi sebagai variabel bebas.                                           |
| 10 | Ade irma dan Muhamad Yusuf (2020)       | “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima”                         | Sama sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. | Dalam penelitian Ade irma dan Muhamad Yusuf (2020) hanya menggunakan dua variabel sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan empat variabel.                                                             |
| 11 | I Kadek Mahendra dan Made Subudi (2019) | “Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional                                | sama menggunakan variabel bebas reward dan variabel terikat kepuasan kerja.                                | menggunakan 2 variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, memiliki perbedaan konteks                                                                                                     |

|    |                                                    |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                    | pada CV. Wiracana”.                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                              | pada objek penelitian yang digunakan.                                                                                                                                                                                           |
| 12 | Ain Kezia Aritonang dan Wenny Desty Febrian (2023) | “Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi)”. | sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Selain itu, penelitian ini juga sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. | Penelitian ini menggunakan konteks objek yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Selain itu, dalam penelitian ini juga terdapat perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kompensasi. |

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

#### 1. Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja

Reward manajemen adalah mengenai bagaimana orang orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai nilai mereka didalam suatu organisasi (Khaeruman dkk, 2021:138-139).

Reward sendiri akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap rasa puas karyawan atas pekerjaannya. dengan adanya sistem reward karyawan akan merasa antusias untuk meraih penghargaan dari perusahaan atas pencapaian hasil kerjanya, sehingga karyawan yang mendapatkan reward akan merasa puas terhadap pekerjaan ataupun jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja menjadi hal yang diupayakan untuk diciptakan, hal

tersebut karena akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Teori Hierarki Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pemimpin (Khaeruman dkk, 2021:27).

Pada dasarnya motivasi akan membangun rasa semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya. dalam perusahaan seorang pemimpin harus mengerti tentang motivasi apa yang akan diberikan kepada bawahannya hal tersebut bertujuan untuk mendorong rasa semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas tugasnya.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan elemen elemen yang berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perusahaan sementara lingkungan perilaku berisikan elemen elemen yang menghubungkan antara para karyawan karyawan yang ada disatu lingkungan kerja yang sama yang mendapatkan dampak dari perilaku kerja tersebut (Eni Mahawati,2021:120).

Lingkungan kerja akan selalu ada dimana karyawan melakukan pekerjaan, hal tersebut tidak bisa dipisahkan, Karena lingkungan kerja

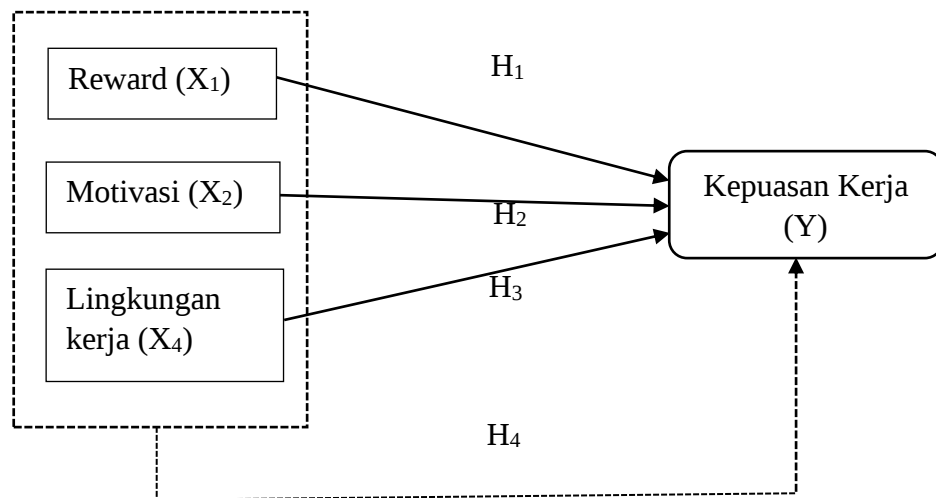
merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya perusahaan selalu berusaha untuk membuat lingkungan kerja yang baik guna untuk menunjang dan memfasilitasi kerja karyawan. lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penentu dalam menentukan kepuasan kerja seorang karyawan. lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendukung pekerjaan karyawan lebih mudah dan lebih efisien, sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa senang dan nyaman. Hal tersebut akan menumbuhkan rasa kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **4. Pengaruh Reward, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018)

Adanya kepuasan kerja menandakan bahwa sebuah perusahaan sudah baik dalam memberikan dan memenuhi apa yang seharusnya karyawan dapat atas jasa yang telah diberikan dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh seorang karyawan. kepuasan kerja identik dengan apa yang didapat karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan ditempat kerjanya, seperti mendapatkan penghargaan ataupun reward atas pencapaiannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini ya itu sebagai berikut :



**Gambar 1**

### **Kerangka Berpikir Penelitian Konseptual**

Keterangan :

-----> : Garis Secara Simultan

—————> : Garis Secara Parsial

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis juga dapat dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan pada latar belakang, landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritelindo Investama Tegal.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritelindo Investama Tegal.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritelindo Investama Tegal.

H<sub>4</sub> : Reward, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kita Ritelindo Investama Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Menurut Arikunto (2002) mengatakan bahwa terdapat dua jenis metode atau pendekatan dalam sebuah penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2009) pendekatan kuantitatif merupakan sebuah sarana atau metode yang digunakan untuk melakukan pengujian teori objektif mengenai hubungan kausalitas atau korelasi antar variabelnya. Metode penelitian kuantitatif ini merupakan suatu cara atau jalan untuk dapat mendapatkan kembali pemecahan masalah terhadap segala problematik yang diajukan. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan instrumen penelitian yang digunakan memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang dimana bentuk data berupa angka angka kemudian dianalisis menggunakan statistik. Data yang berupa angka angka didapat dari jawaban kuesioner terkait Reward, Motivasi, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kita Ritelindo Investama.

#### **B. Populasi dan Sampel**

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

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu, yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang menjadi objek penelitian yaitu sebanyak 50 responden.

**Tabel 5**  
**Daftar karyawan**

| No | Jabatan       | Jumlah |
|----|---------------|--------|
| 1  | Kepala Toko   | 3      |
| 2  | Staff Gudang  | 6      |
| 3  | Kepala Gudang | 1      |
| 4  | Helper Gudang | 4      |
| 5  | Kasir         | 7      |
| 6  | Admin Finance | 5      |
| 7  | Pramuniaga    | 12     |
| 8  | Marketing     | 8      |
| 9  | Driver        | 4      |
|    | Jumlah        | 50     |

Sumber: PT. Kita Ritelindo Investama

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013: 80-81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, sampel penelitian yang digunakan adalah

sejumlah 50 karyawan yang merupakan jumlah total dari karyawan Minimarket KITA.

### **C. Definisi Konseptual dan operasional variabel**

#### **1. Definisi konseptual**

##### **a. Kepuasan kerja**

Kepuasan Kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya (Mangkunegara, 2017:117)

##### **b. Reward**

Menurut Busro (2018:320) menyebutkan bahwa, Strategi pemberian penghargaan merupakan suatu pernyataan yang menjelaskan apa yang diinginkan perusahaan dalam jangka panjang untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan, praktik dan proses pemberian penghargaan yang mendukung pencapaian tujuan bisnis dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

##### **c. Motivasi**

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2019:143)

##### **d. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2019)

## 2. Oprasional Variabel

Operasionalisasi variabel adalah setiap variabel penelitian yang digunakan peneliti untuk mempelajarinya, mengumpulkan data, dan kemudian menarik kesimpulan. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Reward (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Tabel berikut menyajikan definisi operasional variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini :

**Tabel 6**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel                  | Dimensi                     | Indikator                                   | No Item | Skala Pengukuran | Sumber              |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------|---------|------------------|---------------------|
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b> | Gaji                        | Menerima gaji yang sesuai                   | 1,2     | Ordinal          | Mangkunegara (2017) |
|                           | Lingkungan kerja            | Fasilitas kerja tersedia                    | 3,4     |                  |                     |
|                           | Pekerjaan itu sendiri       | Pekerjaan yang sesuai harapan               | 5,6     |                  |                     |
|                           | Rekan kerja                 | Senang bekerja dengan rekan kerja           | 7,8     |                  |                     |
|                           | Atasan                      | Senang dengan atasan yang menerima saran    | 9,10    |                  |                     |
|                           | Promosi                     | Promosi jabatan dijadikan pertimbangan      | 11,12   |                  |                     |
| <b>Reward (X1)</b>        | <i>Financial Reward</i>     | Gaji pokok                                  | 1,2     | Ordinal          | Busro (2018)        |
|                           |                             | Pemberian bonus                             | 3,4     |                  |                     |
|                           | <i>Non-Financial Reward</i> | Apresiasi                                   | 5,6     |                  |                     |
|                           |                             | Penunjukan pegawai sebagai wakil perusahaan | 7,8     |                  |                     |
| <b>Motivasi Kerja</b>     | Kebutuhan fisik             | Pemberian gaji                              | 1,2     | Ordinal          | Hasibuan (2019)     |
|                           |                             | Pemberian bonus                             | 3,4     |                  |                     |

|                       |                          |                              |      |         |                     |
|-----------------------|--------------------------|------------------------------|------|---------|---------------------|
| (X2)                  |                          | Kondisi kerja                | 5,6  |         |                     |
|                       | Kebutuhan sosial         | Hubungan antar individu      | 7,8  |         |                     |
|                       |                          | Interaksi antar individu     | 9,10 |         |                     |
| Lingkungan Kerja (X3) | Cahaya                   | Penerangan cahaya            | 1,2  | Ordinal | Sedamaryanti (2019) |
|                       | Kebisingan               | Suara bising di tempat kerja | 3,4  |         |                     |
|                       | Keamanan di tempat kerja | Keamanan dalam bekerja       | 5,6  |         |                     |
|                       | Ruang gerak              | Ruang kerja yang luas        | 7,8  |         |                     |

#### D. Metode Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dalam penelitian ini diperlukan teknik pengumpulan data yang sesuai dan tepat. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data menggunakan kuisioner sebagai metode utama dalam pengumpulan data dan kemudian didukung dan dibantu dengan metode dokumentasi.

##### 1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono,2013:142)

Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan pertanyaan dan jawaban yang sudah disiapkan penulis kemudian responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Dalam penelitian ini jawaban

yang diperoleh dari responden diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Skala likert sendiri sering digunakan dalam penyusunan kuisioner, berikut skor skala likert dengan 5 tingkat preferensi sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Skala Likert**

| <b>Kode</b> | <b>Keterangan</b>   | <b>Skor</b> |
|-------------|---------------------|-------------|
| STS         | Sangat Tidak Setuju | 1           |
| TS          | Tidak Setuju        | 2           |
| N           | Netral              | 3           |
| S           | Setuju              | 4           |
| SS          | Sangat Setuju       | 5           |

Sumber : Sugiyono, 2020

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pembantu dan pelengkap agar mendapatkan data yang lebih valid. Dokumentasi berasal dari kata Dokumen yang artinya barang barang tertulis (Suharsimi, 2010:210). Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi yang digunakan yaitu meliputi buku penunjang, jurnal ilmiah dan penelitian penelitian terdahulu.

## E. Uji validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Validitas sendiri merupakan sebagai alat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas sendiri untuk

menilai apakah sebuah instrumen ataupun sebuah alat ukur sudah tepat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengetahui validitas kuisioner, rumus yang digunakan dalam validitas tersebut yaitu rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh pearson :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$r_{xy}$  : korelasi *product moment*

$\sum X$  : jumlah skro masing masing item (total)

$\sum Y$  : jumlah skor seluruh item (total)

$\sum X^2$  : kuadrat dari jumlah skor tiap item

$\sum Y^2$  : kuadrar dari skor total

n : jumlah subyek yang diselidiki (Suharsimi,210:213)

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk menguji obyek yang sama, akan menghasilkan dara yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan Cronbach alpha, adapun Rumus Cronbach alpha sebagai berikut (Syfarida Hafni Sahrir,2022:33) :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Nilai Reliabilitas

K : jumlah item

$\sum S_i$  : jumlah varian skor tiap tiap item

$S_t$  : varian total

## F. Metode analisis data

### 1. Metode Suksesif Interval

*Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. (Suliyanto, 2018:142) Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap item pertanyaan pada kuisioner yang disebarkan terhadap jawaban responden.
- b. Butir pertanyaan dituliskan dengan skor 1,2,3,4,5 pada setiap frekuensi.
- c. Jumlah proporsi dihitung pada setiap frekuensi dan jumlah responden.
- d. Jumlah nilai proporsi dihitung dengan nilai proporsi kumulatif digunakan untuk setiap kolom skor yang berurutan.
- e. Hitung nilai Z yang dihasilkan dari setiap persentase kumulatif yang diperoleh atas dasar tabel distribusi normal.
- f. Hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z menggunakan tabel densitas dengan Rumus :

$$SV = \frac{(Densitas\ batas\ bawah) - (Densitas\ batas\ atas)}{(Area\ dibawah\ batas\ atas) - (Area\ dibawah\ batas\ bawah)}$$

- g. Menggunakan transformasi nilai ordinal dari nilai skala ordinal ke nilai interval menggunakan rumus berikut :

$$Y = SVI [Svmin]$$

Mengubah scala value (sv) terkecil menjadi sama dengan satu dan mentransformasikan beberapa skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *transformed scala value* (TSV)

## 2. Uji Statistik Deskriptif

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147). Penyajian data analisis deskriptif dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan rata-rata, persentase dan standar deviasi.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan sebagai berikut (Syafhida Hafni Sahrir, 2022:69) :

- 1) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel independen. Untuk mendeteksi Multikolonieritas digunakan metode *Variance inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL), Multikolonieritas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$VIF = (bt^{\wedge}) = \frac{1}{(1-R_j^2)}$$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

VIF merupakan *variance inflation factor*. Ketika  $R_j^2$  mendekati satu atau dengan kata lain ada kolinearitas variabel independen maka VIF akan naik dan jika  $R_j^2 = 1$ , maka nilai tidak terhingga. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada Multikolonieritas antar variabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada Multikolonieritas.

Multikolonieritas juga bisa dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance*, dengan Rumus sebagai berikut :

$$TOL = (1 - R_j^2) = \frac{1}{VIF}$$

Jika  $R^2_j = 0$ , berarti tidak ada Multikolonieritas antara variabel independen maka nilai TOL = 1 dan begitu juga sebaliknya jika  $R^2_j = 1$ , berarti ada kolinearitas variabel independen maka nilai TOL = 0 (Syafri Hafni Sahrir, 2022:71).

c. Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji gleser, dengan langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah Heteroskedastisitas dalam hasil regresi dengan menggunakan rumus spearman sebagai berikut (Syafri Hafni Sahrir, 2022:70) :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rs)^2}}$$

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1.) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.
- 2.) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis tidak diterima karena data ada Heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Untuk menguji dengan analisis regresi linear berganda menggunakan Rumus Sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> : Reward

X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> : Lingkungan kerja

β : Koefisien regresi dari setiap variabel independen

α : Konstanta

e : Standar error

#### G. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi secara parsial atau secara masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dengan uji t dilakukan dengan langkah sebagai berikut (Syafriada Hafni Sahrir,2022:53) :

##### a) Menentukan formulasi hipotesis

##### 1) Formula hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Reward tidak berpengaruh signifikan Terhadap  
kepuasan kerja karyawan PT.Kita Ritelindo  
Investama Tegal

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Reward berpengaruh signifikan terhadap  
kepuasan kerja karyawan PT.Kita Ritelindo  
Investama Tegal.

2) Formula hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap  
kepuasan kerja karyawan PT.Kita Ritelindo  
Investama Tegal

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Motivasi berpengaruh signifikan terhadap  
kepuasan  
kerja karyawan PT.Kita Ritelindo Investama  
Tegal

3) Formula hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ , Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan  
terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kita  
Ritelindo Investama Tegal

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , Lingkungan kerja berpengaruh terhadap  
kepuasan kerja karyawan PT.Kita Ritelindo  
Investama Tegal

b) *Level of signifikan* ( $\alpha$ )

Tingkat signifikan sebesar 95% atau ( $\alpha = 5\%$ )

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-1)$$

c) Kriteria pengujian Hipotesis



**Gambar 2**

### Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

$H_0$  diterima apabila  $-t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

d) Menghitung nilai  $t_{\text{hitung}}$

Rumus untuk menguji keberartian analisis regresi, dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$sb = \frac{sy \cdot x}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

Kesalahan standa estimasi (*standard error of estimation*) diberi simbol  $S_{y \cdot x}$  yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$S_{y \cdot x} = \frac{\sqrt{\sum x^2 - a(\sum y) - (\sum xy)}}{n-2}$$

Selanjutnya menentukan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan rumus berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b - \beta}{sb}$$

keterangan :

b = Nilai parameter

sb = standar error dari b

$s_{y.x}$  = standar error setiap variabel

$H_0$  = ditolak atau diterima.

## 2. Uji F

Syafrida Hafni sahir (53:2021) percobaan uji f dapat dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh secara bersama – sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu Reward, lingkungan kerja dan kompensasi non finansial terhadap *turnover* karyawan. berikut langkah langkah dalam melakukan uji F :

### a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ , Reward, Motivasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kita Ritelindo Investama Tegal.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ , Reward, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kita Ritelindo Investama Tegal.

### b. Menentukan tingkat signifikansi (*level pf significance*)

Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji F pada dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ( $\alpha=0,05$ ).

### c. Kriteria pengujian hipotesis

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) dan jika

$F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

d. Menentukan  $F_{hitung}$

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R : koefisien korelasi berganda

k : jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

### 3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau Nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan rumus koefisien determinasi (Syafriada Hafni Sahrir, 2022:54) :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

$r^2$  = nilai koefisien korelasi.