

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG BOGOR**

**Teguh Ismail, M Aziz Firdaus, H.M.Imam Sundarta, dan M. Jibriel Avessina**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
[teguhxismail@gmail.com](mailto:teguhxismail@gmail.com) [azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id), [imamsundarta@gmail.com](mailto:imamsundarta@gmail.com),  
[jibriel@uika-bogor.ac.id](mailto:jibriel@uika-bogor.ac.id)

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect off the work environment on employee job satisfaction at PT. Federal International Finance, to determine the effect of Work Motivation on Job Satisfaction at PT. Federal International Finance Bogor branch, as well as to find out the Work Environment on Job Satisfaction through employee motivation at PT. Federal International Finance Bogor branch. This research was conducted at PT. Federal International Finance Bogor branch, the respondents were employees of PT. The Bogor branch of Federal International Finance with the status of permanent and non-permanent employees is 80 people from a total population of 100 people who are randomly selected. The results of the study are based on path analysis using SPSS Statistic version 21. Between interest in the influence of the work environment and work motivation on employee job satisfaction of 0.121. This result shows that there is a positive influence between the influence of the work environment on job satisfaction through work motivation. Based on the criteria for hypothesis decision making, the value of F-count is  $28.487 > F\text{-table } 3.12$ , which means that  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. This indicates that there is an influence between work environment variables on job satisfaction through work motivation variables at PT Federal International Finance Bogor Branch.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Federal International Finance, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja di PT. Federal International Finance cabang Bogor, serta untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja karyawan di PT. Federal International Finance cabang Bogor. Penelitian ini dilakukan di PT. Federal International Finance cabang Bogor, yang menjadi responden adalah karyawan PT. Federal International Finance cabang Bogor yang berstatus karyawan tetap dan tidak tetap sebanyak 80 orang dari total populasi sebanyak 100 orang yang dipilih secara acak. Hasil penelitian

berdasarkan analisis jalur menggunakan SPSS Statistic versi 21. Antara ketertarikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,121 hasil ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan hipotesis maka nilai  $F$ -hitung  $28,487 > F$ -tabel  $3,12$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi kerja pada PT Federal International Finance Cabang Bogor.

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

## I. Pendahuluan

Untuk menghadapi dunia persaingan dalam usaha yang sangat kompetitif perusahaan harus mengotimalkan dari berbagai sumber daya yang dimiliki sebagai tuntutan, baik mesin, modal dan sarana kerja, metode kerja, bahan baku, material dan pemasaran maupun manusia. Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi, faktor keunggulan yang menunjukkan kompetitif perusahaan yang berpotensi adalah sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia menggerakkan faktor faktor yang memproduksi tersebut, Sumber daya manusia berpengaruh sebagai sumber daya organisasi lainnya. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan Hasibuan (2003:203).

Kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbins (2003:78). Setiap

orang mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya Wibowo (2010:501). Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental) baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan

Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi Hasibuan (2011:111). Menurut Rachmatullaily dan Dewi Sri Merdekawati (2016:51) dalam menumbuhkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memotivasi karyawannya yang dimaksudkan untuk merangsang tumbuhnya semangat karyawan dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan, motivasi bukan hanya penting bagi setiap karyawan. Guna mencapai keberhasilan produktifitas dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kepuasan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman Nuraini (2013:97). Dalam lingkungan kerja meliputi lingkungan social budaya dan lingkungan fisik. Lingkungan fisik yang menjadi contoh seperti tata ruang, kebisingan dan peralatan untuk lingkungan budaya yaitu status, system oprasional administrasi, hubungan social yang baik antara karyawan.

PT.Federal International Finance adalah perusahaan pembiayaan yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor honda. Federal international perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, terutama untuk pembiayaan motor dan produk-produk elektronik Federal international finance sudah terdaftar dan diawasi langsung oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sendiri adalah lembaga yang dibentuk untuk mengawasi keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan. yang akan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja kepada kepuasan kerja karyawan PT.Federal International Finance Bogor yang mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik untuk mencapai kepuasan

### **Rumusan Masalah**

Dalam PT.Federal International Finance pengaruh sumber daya manusia, yaitu karyawannya, dianggap penting dan merupakan ujung tombak dalam mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapai hasil kerja yang sangat optimal maka mengayomi karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh banyak perusahaan Dasar pertimbangan ini sebagai permasalahan asumsi tersebut di atas maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Federal International Finance?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Federal International Finance ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, melalui motivasi karyawan PT.Federal International Finance?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Federal International Finance.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Federal International Finance.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi di PT.Federal International Finance.

### **Hipotesis**

Ho1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja karyawan PT.Federal International Finance

Ha1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT.Federal International Finance

Ho2 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT.Federal International Finance

Ha2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT.Federal International Finance

Ho3 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja karyawan PT.Federal International Finance

Ha3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja karyawan PT.Federal International Finance

**II. Metode Penelitian**

Penelitian ini yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, diantaranya segala informasi diwujudkan pada bentuk angka, penafsiran, pengumpulan data terhadap data tersebut, penampilan dari hasil serta analisisnya

**Uji Validitas**

Sujarweni (2014: 83), Uji Validitas dapat menggunakan teknik korelasi produk moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} / \sqrt{\left[ \frac{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N} \right] \left[ \frac{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{N} \right]}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah subyek

X = Skor item

Y = Skor total

ΣX = Jumlah skor items

ΣY = Jumlah skor total

ΣX<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor item

ΣY<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor total

**Uji Reliabilitas**

Menurut Sujarweni (2014: 85), Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\Sigma S_j^2}{\Sigma S_x^2} \right)$$

a = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

Sj = Varian responden untuk item iansbutir

Sx = Jumlah varian skor total

**Uji asumsi klasik**

**A. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (sigmfikasi) koefisien Model yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal,

**B. Uji Multikolinieritas**

Semakin besar korelasi diantara sesama variabel, maka tingkat kesalahan dari koefisien semakin besar yang mengakibatkan standar erromya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan:menggunakan Variance Inflation Factors (VIF)

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Dimana Ri2 dalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas x1 terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas Gujarat (2003: 362).

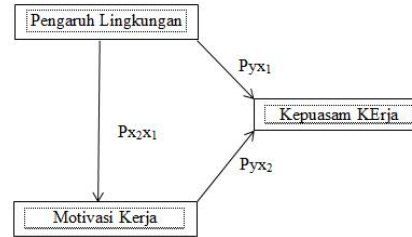
**C. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen) Gujarati (2003:406).

**Analisis Jalur**

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007) analisis jalur/path analysis adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Pada saat melakukan analisis jalur atau path analysis terlebih dahulu dilakukan pembentukan jalur yang

dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (R-Square). Model penelitian yang dapat dijadikan pedoman analisis jalur adalah :



Keterangan :

- X1 : Pengaruh lingkungan
- X2 : Motivasi kerja
- Y : Kepuasan

Px2x1 : Koefisien jalur variabel Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X2), menggambarkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Pyx1 : Koefisien jalur variabel Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung dari pengaruh lingkungan terhadap kepuasan.

Pyx2 : Koefisien jalur variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

**Menentukan koefisien jalur** penyebab dan variable dengan menghitung koefisien jalur, dengan rumus:

$$Pyxi = byxi \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X^2_{ih}}{n}} \sqrt{\frac{n}{\sum_{h=1}^n Y^2_{ih}}} ; i = 1 \text{ dan } 2$$

Ket :

$P_{yx_i}$  = Koefisien jalur dari variabel  $X_i$  terhadap  $Y$

$b_{yx_i}$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_i$  terhadap  $Y$

Selanjutnya ditentukan besarnya pengaruh variabel lain terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut

$$P_{y_e} = \sqrt{1 - R^2_{YX_1 X_2}}$$

Dimana :

$R^2_{YX_i \dots X_k}$  = koefisien yang menyatakan determinasi total dari semua semua variabel penyebab terhadap variabel akibat.

### III. Hasil dan Pembahasan Hasil

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No Butir Item	r- hitung	r- tabel (80-2=78) $\alpha$ 0,05	Keterangan
X1_1	0,484	0,2199	Valid
X1_2	0,457	0,2199	Valid
X1_3	0,457	0,2199	Valid
X1_4	0,498	0,2199	Valid
X1_5	0,718	0,2199	Valid
X1_6	0,744	0,2199	Valid
X1_7	0,682	0,2199	Valid
X1_8	0,307	0,2199	Valid
X1_9	0,590	0,2199	Valid
X1_10	0,473	0,2199	Valid
X1_11	0,671	0,2199	Valid
X1_12	0,672	0,2199	Valid
X1_13	0,422	0,2199	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 1 untuk variabel lingkungan kerja, bahwa hasil nilai r-hitung setiap butir item pertanyaan > 0,2199 yang berarti data adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa untuk kuesioner variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No Butir Item	r- hitung	r- tabel (80-2=78) $\alpha$ 0,05	Keterangan
X2_1	0,480	0,2199	Valid
X2_2	0,631	0,2199	Valid
X2_3	0,632	0,2199	Valid
X2_4	0,525	0,2199	Valid
X2_5	0,546	0,2199	Valid
X2_6	0,631	0,2199	Valid
X2_7	0,529	0,2199	Valid
X2_8	0,663	0,2199	Valid
X2_9	0,437	0,2199	Valid
X2_10	0,519	0,2199	Valid
X2_11	0,665	0,2199	Valid
X2_12	0,541	0,2199	Valid
X2_13	0,429	0,2199	Valid
X2_14	0,602	0,2199	Valid
X2_15	0,480	0,2199	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 2 untuk variabel motivasi kerja, diperoleh hasil nilai r-hitung setiap butir item pertanyaan > 0,2199 yang berarti data adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa untuk kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No Butir Item	r- hitung	r- tabel (80-2=78) $\alpha$ 0,05	Keterangan
Y4	0,525	0,2199	Valid
Y5	0,546	0,2199	Valid
Y6	0,631	0,2199	Valid
Y7	0,529	0,2199	Valid
Y8	0,663	0,2199	Valid
Y9	0,437	0,2199	Valid
Y10	0,519	0,2199	Valid
Y11	0,665	0,2199	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 4.3 untuk variabel kepuasan kerja, diperoleh hasil nilai r-hitung setiap butir item pertanyaan > 0,2199 yang berarti data adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa untuk kuesioner variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,817	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,828	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,730	0,60	Reliabel

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil nilai Alpha Cronbach's masing-masing variabel > 0,60, hal ini berarti bahwa semua kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

**Uji Normalitas**

Sebagaimana yang telah diungkapkan pada bab 1 sebelumnya, bahwa uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini, dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov test, dengan melihat hasil dari nilai Asymp sig 2.tailed > 0,05. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas Data dan Heteroskedastisitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingk_Kerja X1	Motivasi X2	Kepuasan Y
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.1924	4.0310	4.1094
	Std. Deviation	.35240	.37238	.36660
	Absolute	.160	.183	.158
Most Extreme Differences	Positive	.160	.183	.076
	Negative	-.143	-.108	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.434	1.638	1.411
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133	.059	.057

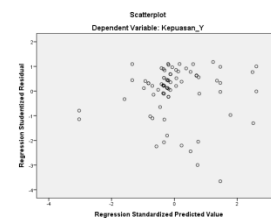
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingk_Kerja X1	Motivasi X2	Kepuasan Y
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.1924	4.0310	4.1094
	Std. Deviation	.35240	.37238	.36660
	Absolute	.160	.183	.158
Most Extreme Differences	Positive	.160	.183	.076
	Negative	-.143	-.108	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.434	1.638	1.411
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133	.059	.057

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dari data tabel di atas hasil coefficient variabel Abs\_Res yang berperan sebagai variabel terikat (dependent) diketahui untuk nilai sig variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,078 > 0,05, dan nilai sig variabel motivasi 0,534 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai sig > 0,05 yang berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 1** Scatterplot uji Heteroskedastisitas

**Uji Multikolinearitas**

1. Apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka data model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Apabila nilai tolerance < 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10, maka data model regresi terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	1.191	.390		3.052	.003		
1 Lingk_Kerja_X1	.367	.137	.352	2.685	.009	.433	2.307
2 Motivasi_X2	.342	.130	.344	2.623	.011	.433	2.307

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Y

**Pembahasan**

**Analisis Jalur**

**Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan berapa besar analisis jalur antara variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat dilihat nilai coefficient jalur pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7 Hasil Koefisien Jalur Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.442	.392		3.679	.000
1 Lingk_Kerja_X1	.636	.093	.611	6.825	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Y

1. Hasil koefisien jalur antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,611 dengan nilai sig 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT.Federal International Finance Cabang Bogor, dengan besar pengaruh 0,611 atau 61,10% yang diberikan variabel lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil uji hipotesis pertama (Ha1) diketahui bahwa nilai t-hitung 6,825 > t-tabel 1,990 dengan derajat kebebasan (n-2 = 80 – 2 = 78 pada α 0,05). Hasil ini diartikan bahwa hipotesis (Ha1) diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT Federal International Finance Cabang Bogor.

**Pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan berapa besar analisis jalur antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat dilihat nilai coefficient t jalur pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Jalur Antara Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.663	.362		4.596	.000
1 Motivasi_X2	.605	.089	<b>.609</b>	<b>6.789</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Y

1. Hasil koefisien jalur antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,609 dengan nilai sig 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT.Federal International Finance Cabang Bogor, dengan besar pengaruh 0,609 atau 60,90% yang diberikan variabel motivasi kerja (X2) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Hasil uji hipotesis kedua (Ha2) diketahui bahwa nilai t-hitung 6,789 > t-tabel 1,990 dengan derajat kebebasan (n-2 = 80 - 2 = 78 pada α 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis (Ha2) diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT.Federal International Finance Cabang Bogor.

**Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui**

**Variabel Motivasi Kerja (X2)**  
 (Y) melalui Variabel Motivasi Kerja (X2)  
 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan berapa besar analisis jalur antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (X2) atau dapat dikatakan

hubungan tidak langsung, dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat dilihat nilai coefficient jalur pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Koefisien Jalur Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.191	.390		3.052	.003
1 Lingk_Kerja_X1	.367	.137	<b>.352</b>	2.685	<b>.009</b>
1 Motivasi_X2	.342	.130	<b>.344</b>	2.623	<b>.011</b>

1. Nilai koefisien jalur lingkungan kerja sebesar 0,352 dengan nilai sig 0,009 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan koefisien jalur 0,352 atau 35,20%.
2. Nilai koefisien jalur motivasi kerja sebesar 0,344 dengan nilai sig 0,011 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,344 atau 34,40%
3. Besar pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,352 x 0,344 = 0,121

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**

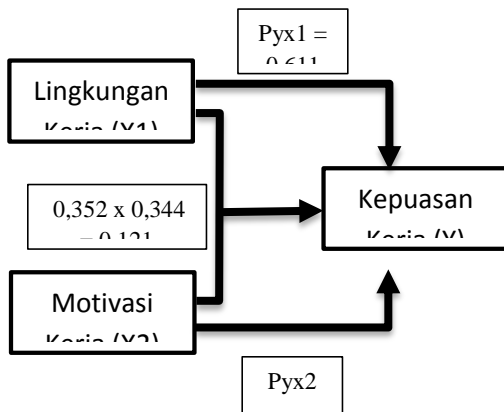
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.515	2	2.258	28.487	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.102	77	.079		
Total	10.617	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Y  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi\_X2, Lingk\_Kerja\_X1

Dari tabel 10 hasil uji F diketahui hasil F-hitung sebesar 28,487 > F-tabel 3,12 pada derajat kebebasan (n-k-1 = 80-2-1 = 77 pada  $\alpha$  0,05). Dengan melihat dasar pengambilan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai F-hitung < F tabel maka Ho3 diterima dan Ha3 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (X2) pada PT Federal International Finance Cabang Bogor.
2. Jika nilai F-hitung > F tabel maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (Y) pada PT Federal International Finance Cabang Bogor.



**Gambar 2 Hasil Kerangka Analisis Jalur Penelitian**

Hubungan Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,611	-	-
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,609	-	-
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi kerja (X2)	-	0,352 x 0,344 = 0,121	0,611 + 0,121 = 0,732

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa

1. Besar pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) koefisien jalur sebesar 0,611
2. Besar pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi kerja (X2) sebesar 0,352 x 0,344 = 0,121
3. Besar total antara pengaruh langsung dan tidak langsung adalah 0,732 (0,611 + 0,121)
4. Dari koefisien jalur di atas dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung yaitu 0,611 antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dibandingkan pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar 0,121

**IV . Kesimpulan dan saran**

**Kesimpulan**

1. Hasil koefisien jalur antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) signifikan Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Federal International Finance Cabang Bogor. Penerapan lingkungan/kerja yang baik dan nyaman maka akan memberikan dampak terhadap kepuasan karyawan

2. Hasil koefisien jalur antara variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) signifikan hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Federal International Finance Cabang Bogor semakin/tinggi/motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan.

3. Hasil koefisien jalur/antara variabel bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (X2) lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sesuai diterapkan di suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Saran

### 1. Bagi perusahaan

Penilaian karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk selalu mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini.

### 2. Bagi peneliti

Selanjutnya Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

## Daftar Pustaka

Gujarati.(2003).MetodePenelitian

Teguh Ismail, M.Aziz Firdaus, H.M.Imam Sundarta, dan M. Jibriel Avessina

Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

Bandung : Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PTBumi Askara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Organisasi dan Motivasi PT.Raja Grafindo Persada Jakarta.

Muhidin A. dan M. Abdurahman. (2007). Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian CV.Pustaka Setia, Bandung

Nuraini, T. (2013). Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru

Rachmatullailiy, dan Sri Merdekawati, D. (2016) Analisis Motivasi Kerja dan Sikap Tenaga Tata Usaha Pada Kepuasan Pelayanan Pelanggan (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Ibn khaldun) Manager Jurnal Ilmu Manajemen, 2,51.

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi Jilid 1 dan 2. Indeks Kelompok , Jakarta

Sujarweni, V. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.