

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang di hadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja atau bahkan menurunkan kinerja. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerja karyawan bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta

produktivitas kinerja, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2000) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose”*. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Begitu pula dengan halnya Mathis (2002), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial didalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Hasibuan (2014) menyatakan, bahwa salah satu hal yang harus di perhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan. Karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak monoton.

Faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

PT. Sumber Graha Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan pabrik pada intinya adalah mengolah bahan kayu, bahan pembantu dan sebagainya sampai menjadi plywood yang merupakan produk jadi.

Berdasarkan pada observasi yang di lakukan oleh peneliti dengan mendapatkan informasi dari beberapa karyawan yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja karyawan pada PT.SGS memerlukan balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak monoton. ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan kecelakaan kerja, karena pekerjaan di PT SGS adalah pekerjaan rutinitas

Dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SGS”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka diajukan beberapa rumusan masalah sbb :

1.2.1 Apakah ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT.SGS?

1.2.2 Apakah ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.SGS?

1.2.3 Apakah ada pengaruh positif secara simultan antara lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT.SGS?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.SGS.

1.3.3 Untuk mengetahui secara simultan lingkungan kerja dan pelatihan kerjaberpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS.

#### **1.4Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga di harapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat praktis**

Bagi pihak PT.SGS, hasil penelitian ini diharapkan bisa di jadikan dasar pengambilan keputusan terkait dengan pelatihan kerja dan lingkungan kerja sehingga produktivitas karyawan PT.SGS sendiri meningkat.Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan kerja**

Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas Sunyoto (2015).Lingkungan Kerja memiliki desain yang sedemikian rupa agar parapekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat parapekerja dengan lingkungannya.Lingkungan kerja di katakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal,aman, sehat, dan nyaman. Munandar (2015) menyatakanLingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan,rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan,kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Bambang (2016) mengartikan lingkungan kerja yaitusalah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorangpegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untukbekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknyajika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidakmemadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akanmembuat pegawai yang bersangkutan menjadimalas, cepat Lelahsehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah

faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

#### 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas dan cepat.

#### 2. Suhu udara

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja.

#### 3. Penggunaan warna

Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh

cahaya yang berlebihan. Warna tidakhanya mempercantik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisikondisididalam dimana pekerjaan itu dilakukan.

#### 4. Ruang gerak yang diperlukan.

Suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.

#### 5. Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja adalah usaha-usaha yang bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja (baik jasmaniah maupun rohaniyah), beserta hasil karya dan alat-alat kerjanya di tempat kerja. Situasi dalam lingkungan kerja yang aman tentunya akan membuat suasana tenang dan terkendali, tentunya karyawan akan merasakan suasana yang kondusif dalam bekerja.

#### 6. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk saling berkontribusi dan

bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan mempengaruhi tingkat kenyamanan kerja. Apabila terjalin hubungan antar karyawan yang harmonis, maka hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik.

### **2.1.2 Pelatihan**

Menurut Ramya (2016) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini adalah prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menyematani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif.

Sedarmayanti (2017) menyatakan Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Priansa (2014) mengemukakan Pelatihan adalah Proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru, akibatnya pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015) factor pelatihan yaitu :

#### 1. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

#### 2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

#### 3. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

### **2.1.3 Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan untuk memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Luthans (2006) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011) seperti yang dikutip dari Wibowo (2014) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001):

1. moral kerja
2. kedisiplinan kerja
3. prestasi kerja

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas akan hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis, judul penelitian, dan tahun	variabel dan Metode	Hasil penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Oleh : Tatik Suryani 2013	Variabel (X), Metode kuantitatif	lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, sebesar 8,88%.
2	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Oleh : Diana Khairani Sofyan 2013	Variabel (X), Metode Kuantitatif	Koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II Oleh : Emilia Noviani Asta Sari 2009	Variabel (X), Metode Kuantitatif	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II sebesar 18,49%.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap tingkat Stres dan Kejenuhan Karyawan Oleh : Yosep Budi Prasetya 2009	Variabel (X), Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kejenuhan kerja karyawan sebesar 4,3%.
5.		Pengukuran variabel dengan instrument yang dikuantitatifkan dengan skala Likert.	Pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,336 dan nilai signifikansi 0,020
6.	Hendri Rosa, Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan	pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan dan kinerja	pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan

	terhadap kinerja karyawan, (2015)	karyawan, analisis regresi linear berganda	secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Sugiarti, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta, (2016)	Pelatihan Kerja dan Kinerja, analisis regresi linear	pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
8.	Sugiarti, pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, (2014)	kuesioner dengan skala pengukuran liker	Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk momen, uji t, dan regresi linear sederhana dengan perhitungan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain
9.	Mujioto, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kiln Pada di PT Saranagriya Lestari Keramik Bekasi.	Variabel (X), kuantitatif	variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi mendapatkan nilai t hitung sebesar 6.545, sementara nilai distribusi pada t tabel distribusi 5% adalah sebesar 2.00404, maka t hitung ( $6.545 > 2,00575$ ). Hal ini berate variabel motivasi berpegaruh dengan prestasi kerja. Sedangkan secara simultan variabel

			<p>pelatihan dan motivasi ditunjukkan dengan nilai sig uji F sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig uji F (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja</p>
10.	Yoga Dwi Saputra, Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (2017)	analisis regresi linier berganda	<p>Hasil dari penelitian menggunakan analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel pelatihan (X1) menjadi variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,318 (31,8%) yang artinya besarnya pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan</p>

			68,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	--	--

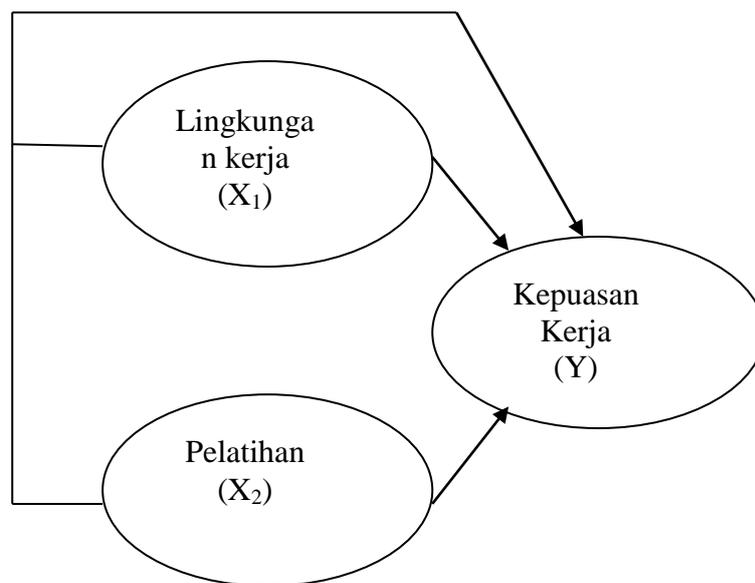
### 2.3 Kerangka Konseptual

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang di namakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Rahmawati, dkk., (2014), mengatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara tenang, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan karyawan betah bekerja sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kepuasan mampu mempengaruhi karyawan dalam berlaku. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan bisa bekerja dengan rajin dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa dapat terwujud.

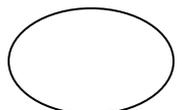
Berikut ini dapat di gambarkan kerangka pemikiran yang di jadikan dasar pemikiran dalam penelitian. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam analisis pada penelitian ini.

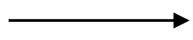
**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual



Sumber : kajian

Keterangan Gambar:

 : Variabel yang di teliti

 : Garis pengaruh

## 2.4 Perumusan Hipotesis

### 2.4.1 Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya Hubungan antara Lingkungan kerja dan

Kepuasan Kerja itu sangat erat hubungannya oleh karena karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bila ditunjang oleh lingkungannya. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

#### **2.4.2 Hubungan pelatihan dan kepuasan kerja**

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena pelatihan akan berdampak pada suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja lebih terampil dan pada akhirnya karyawan tersebut akan merasa puas. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hipotesis<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **2.4.3 Hubungan lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, menurut Danang (2015). Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena pelatihan akan berdampak pada suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja lebih

terampil dan pada akhirnya karyawan tersebut akan merasa puas, karena pada umumnya orang membahas tentang sikap pegawai yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Dari 2 pengertian di atas dapat di artikan bahwa lingkungan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis<sub>3</sub> : lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sample, data, sumber data, maupun metodologinya.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Dalam penulisan proposal ini, penulis memilih objek penelitian pada perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Di Kecamatan Bua yang beralamatkan di Jl. Andi Maradang, Desa Barowa, Kec. Bua Kabupaten Luwu, Waktu Penelitian dilaksanakan dalam jangka 3 bulan.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SGS di Kecamatan Bua memiliki pekerja sebanyak 1785 yang terdiri dari beberapa departemen. Bagian produksi (*Continus Dreyer*) yang berjumlah sebanyak 50 responden yang sekaligus di jadikan sebagai sampel (sensus).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Observasi (Observation)**

Yaitu dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mencatat dan mengamati apa yang dilihat dan didengar tentang hal-hal yang berhubungan dengan bahan-bahan yang diperlukan

#### **2. Menyebarkan Angket/Kuesioner**

Yaitu pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis, yang ditujukan kepada responden, dan telah menjadi anggota sampel penelitian.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **3.3.1.1 Data primer**

Yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti. Data primer ini diperoleh melalui hasil wawancara maupun dari hasil kuesioner yang diberikan berdasarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2013), data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus

### 3.3.1.2 Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber, Baik dari tulisan/dokumentasi (laporan-laporan atau catatan arsip-arsip yang dapat mendukung data primer, karangan ilmiah, jurnal-jurnal dari pakar penelitian ataupun hasil-hasil penelitian) yang

telah ada. Menurut Danang Sunyoto (2013) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan.

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan di dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja yang juga di sebut variabel independen adalah persepsi responden mengenai segala hal yang ada di sekeliling karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan pada saat bekerja. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel Lingkungan kerja menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

1. Adanya penerangan tempat kerja yang baik
2. Suhu udara yang membuat nyaman tempat kerja
3. Desain warna ruangan yang nyaman
4. Terciptanya lingkungan kerja yang aman

## 5. Adanya hubungan antar karyawan yang terjalin sehat

### 2. Pelatihan

Variabel Pelatihan di juga di sebut variable independen adalah persepsi responden tentang pelatihan yang pernah diikuti karyawan dan berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja di perusahaan. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel pelatihan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

1. Kemampuan berpikir dalam melaksanakan pekerjaan
2. Ketangkasan dan kecekatan dalam bekerja
3. Keterampilan dalam bekerja
4. Adanya penambahan pengetahuan seputar bidang pekerjaan
5. Praktek kerja lebih diutamakan daripada teori

### 3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrument pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, instrument penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat dua variable yaitu: lingkungan kerja dan pelatihan kerja.

#### 3.6.1 Uji validitas

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel

(Ghozali,2006). Selain itu menurut pendapat Umar (2007) validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur.

### **3.6.2 Uji reliabilitas**

Menurut Umar ( 2007), reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika nilai ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.

kriteria penilaian uji reliabilitas sbb:

1. Reliabilitas uji coba  $\geq 0,60$  maka uji coba memiliki hasil reliabilitas yang baik
2. Reliabilitas uji coba  $\leq 0.60$  maka uji coba memiliki hasil reliabilitas yang kuran baik.

### **3.7 Analisis Data**

Analisis deskriptif, deskriptif yaitu suatu prosedur penelitian yang menganalisis data kemudian melakukan interprestasi selanjutnya menarik kesimpulan dari hasil interprestasi tersebut. Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### **3.7.1 Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu

variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut (Sehfudin, 2011) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Keterangan:**

Y = Kepuasan kerja

X1 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

X2 = Variabel bebas yaitu Pelatihan kerja

b1, b2 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error (24variable bebas lain diluar model regresi)

### 3.7.2 Uji t

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk menghitung angka konstan  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2011).

Hipotesis :

Jika sig > 0,05, maka HO diterima.

Jika sig < 0,05, maka HO ditolak.

Keputusan:

Jika t hitung < t tabel, maka HO diterima

Jika t hitung > t tabel, maka HO ditolak

### 3.7.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y).

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sbb:

Menentukan hipotesis

$H_0$  : Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a$  : Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tentang penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah perusahaan**

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan akte pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmta, SH., dengan nama untuk pertama kalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namu pada tanggal 1 januari 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti denga PT. Nelly Dwi putra yang diwakili Bapak Hasan sunarko. Direktur utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi project officer dibantu staf officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putry segerah dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulanya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. SGS Cabang Luwu.

#### **4.1.2 Profil perusahaan**

PT. Sumber Graha Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 km dari kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 1976 yang terdiri dari, beberapa departemen antara lain:

1. Produksi memiliki 1971 karyawan
2. Repair Back memiliki 200 karyawan
3. Maintenance memiliki 111 karyawan
4. Log Pond memiliki 65 karyawan
5. Gudang memiliki 17 karyawan
6. Tata Usaha memiliki 102 karyawan
7. HTR memiliki 47 karyawan

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini:

Nama Perusahaan : PT. Sumber Graha Sejahtera (PT.SGS)

Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas

Alamat Perusahaan :Desa Barowa Kec. Bua, Kab. Luwu,

Provinsi Sulawesi Selatan

Nomor : (0471) 3307328

Nomor Fax : (0471) 326172

E-mail : -

1 Visi PT.SGS

Pusat prekonomian bagi masyarakat di Sulawesi Selatan pada tahun 2016 dengan mengembangkan manufaktur polywood industry

## 2 Misi PT.SGS

Memberdayakan masyarakat dalam penanaman pohon untuk meningkatkan perekonomian dan kelangsungan industry.

## 3 Budaya PT.SGS

Berkomitmen dan bertanggung jawab serta setia mengutamakan kepentingan perusahaan dengan kerja sama team dalam kerendahan hati.

## 4 Motto PT.SGS

Tepat, cepat dan cermat

Tepat: mutu (eliminasi kesalahan)

Cepat: produktifitas

Cermat: efisiensi dan nilai

## 5 Kunci dasar menjadi team yang kuat PT.SGS

1. Disiplin
2. Saling memotifasi agar lebih maju
3. Saling percaya bahwa setiap orang adalah anggota team
4. Menerima saran koreksi
5. Berani mengubah pola fikir

### **4.1.3 Lokasi usaha**

Pabrik terletak di Desa Barowa, Kec. Bua, Kab Luwu, Provinsi Sul-Sel, Lokasi berjarak kurang lebih 2 Km dari jalan poros Palopo-Makassar, dan 12 Km dari kota Palopo.

Batas Pabrik :

1. Sebelah Selatan berbatasan dengan sungai Bua
2. Sebelah Utara berbatasan dengan empang dan pantai Teluk Bone
3. Sebelah Barat berbatasan dengan jalan dan permukiman
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone

### **4.1.4 Deskripsi kegiatan**

Luas area pabrik PT. SGS saat ini, secara keseluruhan mencapai 157,442.17 m<sup>2</sup>. Kegiatan pabrik pada intinya adalah mengelolah bahan kayu, bahan pembantu dan sebagainya sampai menjadi Plywood yang merupakan produk jadi. Dalam tahap operasi dalam pabrik PT.SGS selalu berencana akan menambah kapasitas produksinya yang sudah berjalan kurang lebih 42 tahun.

### **4.2 Hasil Penelitian**

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari dan membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut:

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang di ajukan selanjutnya di hitung persentasenya.

#### 4.2.2 Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 20 item pernyataan ini disebarakan kepada 85 responden. peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 85 ekslamper dan 85 ekslamper kuesioner yang kembali serta datanya dapat diolah.

**Table 4.1**

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
Laki-laki	55	65%
Perempuan	30	35%
<b>Total</b>	85	100%

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis laki-laki sebanyak 55 orang atau sekitar 65% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 atau sekitar 35% dari keseluruhan jumlah responden.

**Table 4.2**

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentasi
20-29	30	35%
29-39	25	30%
39-50	30	35%
Total	85	100%

Dari table 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 30 orang atau sekitar 35% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 29-39 tahun sebanyak 25 orang atau sekitar 30% dari keseluruhan jumlah responden yang berusia 39-50 tahun sebanyak 30 orang atau sekitar 35% dari keseluruhan jumlah responden.

#### 4.2.3 Uji Validitas

Uji validats ini dilakukan dengan tujuan apakah setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan maka data tersebut valid. Sedangkan jika hasil signifikan lebih besar dari pada tingkat signifikan maka data tersebut tidak valid.

**Table 4.3**

Uji Validitas Variabel (x1)

Pernyataan	$r$ <sup>-hitung</sup>	$r$ <sup>-tabel</sup>	Keterangan
------------	------------------------	-----------------------	------------

X1.1	0,332	0,213	Valid
X1.2	0,404	0,213	Valid
X1.3	0,628	0,213	Valid
X1.4	0,368	0,213	Valid
X1.5	0,219	0,213	Valid
X1.6	0,500	0,213	Valid
X1.7	0,403	0,213	Valid

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel (x1) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Berikut adalah uji validitas dari variabel (x2)

**Tabel 4.4**

Hasil Uji Validitas (x2)

Pernyataan	$r$ -hitung	$r$ -tabel	Keterangan
X2.1	0,435	0,213	Valid
X2.2	0,616	0,213	Valid
X2.3	0,344	0,213	Valid
X2.4	0,446	0,213	Valid
X2.5	0,527	0,213	Valid
X2.6	0,478	0,213	Valid

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel (x2) seluruhnya valid. Hal ini dikarenakan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

**Tabel 4.5**

Hasil Uji Validitas variabel (Y)

Pernyataan	$r$ <sup>-hitung</sup>	$r$ <sup>-tabel</sup>	Keterangan
Y.1	0,484	0,213	Valid
Y.2	0,360	0,213	Valid
Y.3	0,358	0,213	Valid
Y.4	0,273	0,213	Valid
Y.5	0,411	0,213	Valid
Y.6	0,499	0,213	Valid
Y.7	0,554	0,213	Valid

Produktifitas variabel (Y) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

#### 4.2.4 Uji Reliabilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid. Maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas data tersebut. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 4.6**

Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
----------	------------------	--------------------	------------

Lingkungan kerja	0,672	0.60	Reliable
Pelatihan kerja	0,672	0,60	Reliable
Kepuasan kerja	0,672	0,60	Reliable

Hasil uji reliabilitas berdasarkan *output reability statistic* dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variable penelitian tersebut reliable.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variabel, dalam hal ini variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.21 *for windows*. Maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.916	3.600		4.699	.000
	TOTALX1	.069	.099	.070	.696	.488
	TOTALX2	.441	.103	.427	4.266	.000

Dependent variabel: Total\_Y

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=16.916+0,069X_1+0,441X_2$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16.916 dapat diartikan bahwa pabila semua variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja dan pelatihan kerjadi anggap konstan (Lingkungan kerja dan pelatihan kerja = 0), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 16.916 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,069 menggambarkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada produktifitas karyawan.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja 0,441 mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada produktivitas karyawan.

#### **4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien detriminasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara pemngaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. *R Square* ( $R^2$ ) berguna untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut:

#### **Tabel 4.8**

Nilai Koefisien Determinasi

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.177	1.554

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,197 yang artinya bahwa variabel independen (Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja) memberikan pengaruh 19,7% terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja), dilihat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.2.7 Pengujian Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial atau variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria yaitu apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis yang diajukan akan ditolak.

Kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.21 output uji t tabel berikut.

**Tabel 4.9**

Hasil Regresi Uji t

No	Variable independen	Nilai	
		t hitung	Sig.
1	Lingkungan kerja	0,696	0,488
2	Pelatihan kerja	4,266	0,000

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $0,696 \leq 1,663$  dengan tingkat signifikan  $0,488 > 0,05$  berarti lingkungan kerja yang diberikan oleh PT.SGS tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Pelatihan kerja diperoleh  $t_{hitung}$   $4,266 \geq 1,663$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti terhadap pengaruh positif atau dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $5\% = 0,05$ . Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.21 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**

Hasil Regresi Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.581	2	24.290	10.059	.000 <sup>b</sup>
	Residual	198.007	82	2.415		
	Total	246.588	84			

a. Dependent Variable: TOTALLY
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Hasil dari tabel 4.10 memperlihatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,059 nilai ini yang akan menjadi statistic uji yang akan dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang dihitung dengan  $df_1$  (derajat bebas pembilang) = 2 dan  $df_2$ (derajat bebas penyebut) = 85 maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,72. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  yang telah didapat maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,059 > 2,72$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS V.21, dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa:

1. Berdasarkan hasil peneltiian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Hal ini tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $0,696 \leq 1,663$ . Hal ini berarti semakin adil atau tidak adil, semakin layak atau tidak layak, dan semakin wajar atau tidak wajarnya

lingkungan kerja yang diberikan oleh PT.SGS tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Potu (2013) yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan uji t yang dimana  $t_{hitung} \geq 1,663$  artinya ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang sudah diterapkan oleh karyawan memberikan dampak yang sangat bagus pada produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahanggamu dan mandey (2014) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

## **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian data dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS di Kecamatan Bua. Artinya lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan semakin baik atau tidaknya produktivitas karyawan tersebut.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SGS di Kecamatan Bua. Artinya jika karyawan menerapkan pelatihan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut:

1. diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serati wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden

melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan langsung pernyataan yang kurang atau tidak dipahami.

3. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andi.Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Badeni. 2014:3. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. ISBN 978-602-7825-87-1. Bandung: Afabeta
- Darwito, 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja karyawan, Tesis
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Edison, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group.
- Kadarisman.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta
- Khoiriyah, L.2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI Bali Jayawijaya* Surakarta, Skripsi
- Lodjo, F.S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.3 Juni 2013*, Hal.747-755. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 3 Juni 2013
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Noe. A. Raymond., et.al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Rachmawati, K. Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sedarmayanti.2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sehfudin, A. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi.
- Sukanto dan Indriyo, 2000. *Manajemen Personalialia* .Jakarta : Erlangga.

Suparyadi.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.Jakarta :

Triguno.(2004). Budaya Kerja.Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.

Titin Pramiyati, J. Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual. *Jurnal SIMETRIS*, 2017, VIII, 679-686.

Timbowo1, Z. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap. *Jurnal EMBA*, 2016, V, 31-36.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ibu/Sodara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palopo, peneliti:

Nama : Nur Widya Ningsih M

NIM : 201820108

Program Studi : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi yang berjudul  
**“pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Graha Sejahtera”**

Dengan ini, peneliti mohon partisipasi Bapak/Ibu/sodara/i untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Semua jawaban yang dipilih adalah benar. Maka dari itu, peneliti mengharapkan Bapak/Ibu/sodara/i memberikan jawaban sesuai dengan kondisi tempat Bapak/Ibu/sodara/i bekerja. Peneliti sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu/sodara/i sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu/sodara/i berikan kan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, dimohon dengan sangat agar Bapak/Ibu/sodara/i dapat memberikian jawaban dengan lengkap. Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/sodara/i yang telah mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Nur Widya Ningsih M

### DATA KUESIONER RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  20-29 Tahun  30-39 Tahun  
 40-49 Tahun  50-59 Tahun

#### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

Adapun bentuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak / Ibu / Saudara(i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda ( ✓ ) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat persetujuan Bapak / Ibu / Saudara/I pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut :

Simbol	Keterangan	Bobot Nilai
--------	------------	-------------

STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

### DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. LINGKUNGAN KERJA

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					

4	Di tempat saya bekerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
5	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
6	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan oikiran saya untuk bekerja					
7	Komunkasi antar sesama pekerja di tempat kerja mendukung semangat kerja saya					

## 2. PELATIHAN KERJA

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Materi Pelatihan yang diberikan					

	sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan					
3	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
4	Keterampilan yang saya dapatkan selama bekerja dapat di transfer/di aplikasikan ke dalam pekerjaan					
5	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi					
6	Pelatihan dan					

	dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik					
--	---	--	--	--	--	--

### 1. KEPUASAN KERJA

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Berusaha untuk jujur dalam bekerja					
2	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas					
3	Bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah					

	ditetapkan					
5	Pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan					
6	akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan					
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

## LAMPIRAN 2

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

#### Variabel Lingkungan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTALX1
------	------	------	------	------	------	------	---------

5	4	4	5	4	4	5	31
5	4	3	5	4	3	5	29
5	5	3	4	5	3	5	30
4	4	3	4	4	4	5	28
4	3	3	4	5	4	5	28
5	4	4	3	4	4	5	29
5	4	3	4	4	3	5	28
4	4	3	4	4	3	5	27
4	4	3	5	3	4	5	28
5	5	4	3	4	4	5	30
4	4	3	5	4	4	5	29
4	4	3	5	4	4	5	29
4	4	3	5	4	4	5	29
4	5	3	5	4	3	4	28
5	4	3	4	3	4	5	28
5	4	5	5	3	5	5	32
5	5	4	3	5	4	5	31
5	3	4	4	4	5	5	30
5	5	4	4	3	5	5	31
5	4	4	4	5	5	5	32
5	5	4	3	3	4	5	29
5	5	4	4	3	4	4	29
5	5	3	4	3	5	5	30
4	4	3	4	5	4	5	29
5	4	3	3	3	4	5	27
5	5	4	4	3	3	5	29
4	4	3	4	4	3	5	27
5	5	3	3	4	4	4	28
5	5	3	4	4	4	5	30
5	5	3	3	5	4	5	30
4	4	3	4	4	4	5	28
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	5	30
4	4	3	3	4	4	5	27
5	5	4	4	3	4	5	30
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	3	4	4	4	5	28
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	26
5	4	3	3	4	4	4	27
5	5	4	3	4	4	5	30

4	4	3	3	4	4	5	27
5	5	3	4	3	4	4	28
5	3	4	3	4	4	5	28
3	3	3	4	4	3	4	24
4	4	3	3	4	5	5	28
5	3	3	3	5	5	5	29
5	4	4	3	3	4	4	27
4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	3	4	4	4	4	27
5	4	3	3	4	4	5	28
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	3	3	5	4	4	27
4	4	3	3	4	5	4	27
4	4	3	3	4	4	5	27
5	3	3	4	4	5	4	28
4	3	3	5	3	4	4	26
4	4	3	4	4	5	4	28
4	4	3	3	4	4	5	27
5	5	3	3	4	4	4	28
5	3	3	3	4	3	4	25
4	3	4	4	3	3	3	24
5	3	3	4	4	4	4	27
5	4	4	4	5	5	4	31
5	3	4	4	5	4	5	30
5	3	3	4	4	4	5	28
5	3	3	4	4	4	4	27
5	3	3	4	4	5	4	28
5	4	4	4	4	5	5	31
5	3	3	4	4	4	4	27
4	4	4	5	4	5	5	31
5	3	3	4	4	4	5	28
4	4	5	5	4	5	5	32
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	4	5	4	31
5	4	4	5	5	5	4	32
4	3	3	4	4	5	5	28
4	3	3	4	4	4	5	27
4	3	3	5	5	4	4	28
5	3	3	4	4	4	5	28
4	3	3	4	5	5	5	29
5	4	3	4	5	4	4	29

4	4	3	4	5	5	4	29
5	3	4	4	4	4	5	29
4	4	4	5	4	4	5	30

### Variabel Pelatihan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	28
5	5	3	4	5	5	27
5	5	3	4	4	5	26
5	5	4	4	3	5	26
5	4	3	4	5	5	26
5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	4	5	5	27
4	5	4	4	3	4	24
5	5	3	4	5	5	27
4	4	5	4	5	4	26
4	5	3	5	4	5	26
5	5	4	4	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26
4	4	3	5	4	5	25
4	3	3	5	4	4	23
4	4	3	5	5	5	26
4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	5	5	5	28

4	4	4	5	5	4	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	4	5	27
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	4	4	26
4	3	4	3	4	4	22
5	4	3	4	3	3	22
5	4	3	4	5	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	3	4	3	3	3	21
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	5	26
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	5	5	4	27
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	5	4	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
3	3	3	3	4	5	21
4	3	3	4	4	4	22
5	5	4	4	3	4	25
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
4	5	3	4	4	4	24
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	4	5	4	26
5	4	4	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	4	5	4	27

5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	5	5	29
5	4	5	4	4	5	27
4	4	4	5	4	5	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	5	5	4	27
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27

### Variabel Kepuasan Kerja

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTALY
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	4	4	4	3	5	30
4	5	4	5	4	4	3	29
5	4	5	3	4	4	4	29
5	5	4	4	4	5	4	31
5	5	4	4	4	3	5	30
4	5	3	4	4	5	4	29
5	5	4	3	5	4	4	30
4	4	5	3	5	5	4	30
5	5	4	4	5	4	4	31
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	3	4	4	5	4	30
5	4	5	4	5	4	4	31
5	4	3	4	4	5	4	29
5	5	4	4	5	3	5	31
5	5	4	5	4	4	3	30
4	4	5	3	4	4	5	29
4	4	3	4	4	4	5	28
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	4	4	4	4	5	31
5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	4	4	4	4	5	31
5	5	4	4	4	4	4	30

5	5	4	4	3	3	4	28
4	4	5	4	4	5	4	30
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	3	3	4	4	5	27
5	5	4	4	5	4	4	31
5	5	4	4	4	4	5	31
5	4	4	5	4	4	5	31
5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	5	4	4	5	4	30
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	3	4	3	4	3	27
3	4	3	3	4	3	4	24
4	3	5	3	4	4	5	28
5	4	4	5	5	4	4	31
5	3	4	3	3	4	3	25
5	5	5	5	3	4	4	31
4	4	5	5	4	4	4	30
5	4	4	5	4	5	4	31
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	5	5	5	4	5	32
4	4	3	4	5	5	4	29
5	4	4	4	5	5	4	31
4	4	5	5	4	5	4	31
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	4	4	4	5	4	31
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	4	4	5	5	5	33
3	4	4	5	4	3	3	26
4	3	4	5	5	4	4	29
5	4	4	4	5	5	5	32
4	4	5	4	4	5	5	31
4	5	5	4	4	4	5	31
5	4	5	4	5	4	5	32

5	4	5	4	5	5	5	33
5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	5	4	4	5	4	31
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	4	5	4	5	5	33
5	4	4	4	4	5	4	30
5	4	4	4	5	5	4	31
4	4	5	5	5	4	5	32
5	4	4	4	4	5	4	30
4	4	5	5	4	4	4	30
5	5	4	4	5	4	4	31
5	4	4	4	4	4	5	30
5	5	4	4	4	5	5	32
5	4	4	4	5	5	5	32
4	4	5	4	4	4	5	30
4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	5	5	4	4	4	30
5	5	4	5	4	4	5	32

### LAMPIRAN 3

#### HASIL UJI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis kelamin:

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	55	65%
Perempuan	30	35%
<b>Total</b>	85	100%

Umur:

Usia	Frekuensi	Presentasi
20-29	30	35%



X1.6	Pearson Correlation	.078	-.072	.227*	.052	.134	1	.045	.500**
	Sig. (2-tailed)	.476	.511	.037	.637	.220		.684	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.014	.084	.086	.025	.039	.045	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.898	.443	.436	.819	.723	.684		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTALX 1	Pearson Correlation	.332**	.404**	.628**	.368**	.219*	.500**	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.044	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

## X2 Pelatihan Kerja

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.455**	-.185	-.116	.153	.063	.435**
	Sig. (2-tailed)		.000	.090	.290	.161	.566	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.455**	1	-.082	.031	.184	.230*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.454	.780	.091	.034	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	-.185	-.082	1	.186	-.070	-.117	.344**
	Sig. (2-tailed)	.090	.454		.087	.522	.286	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	-.116	.031	.186	1	.052	.086	.446**
	Sig. (2-tailed)	.290	.780	.087		.638	.436	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85

X2.5	Pearson Correlation	.153	.184	-.070	.052	1	.221*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.161	.091	.522	.638		.042	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.063	.230*	-.117	.086	.221*	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.566	.034	.286	.436	.042		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
TOTALX 2	Pearson Correlation	.435**	.616**	.344**	.446**	.527**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

## Y Kepuasan Kerja

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.495**	-.174	-.233*	.023	.249*	.160	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000	.111	.032	.832	.022	.143	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	.495**	1	-.314**	-.063	-.132	.052	.114	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.564	.228	.639	.299	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	-.174	-.314**	1	.222*	.049	-.008	.171	.358**
	Sig. (2-tailed)	.111	.003		.041	.658	.941	.117	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	-.233*	-.063	.222*	1	.025	-.063	-.139	.273*
	Sig. (2-tailed)	.032	.564	.041		.818	.565	.206	.011
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	.023	-.132	.049	.025	1	.098	.179	.411**
	Sig. (2-tailed)	.832	.228	.658	.818		.370	.101	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y6	Pearson Correlation	.249*	.052	-.008	-.063	.098	1	.124	.499**
	Sig. (2-tailed)	.022	.639	.941	.565	.370		.257	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y7	Pearson Correlation	.160	.114	.171	-.139	.179	.124	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.143	.299	.117	.206	.101	.257		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL Y	Pearson Correlation	.484**	.360**	.358**	.273*	.411**	.499**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.011	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

## LAMPIRAN 5

### Uji Reabilitas

#### X1 Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.773	7

#### X2 Pelatihan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.688	.620	6

#### Y Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.718	.725	7

**LAMPIRAN 6****Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.916	3.600		4.699	.000
	TOTALX1	.069	.099	.070	.696	.488
	TOTALX2	.441	.103	.427	4.266	.000
a. Dependent Variable: TOTALLY						