

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samijaya Kebumen**

Titis Prastiwati Nur Kholikhah, Anton Prasetyo  
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
Email : titisprastiwati01@gmail.com

**Abstrak**

Persoalan terkait kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen, secara sederhana terjadi karena belum optimalnya implementasi lingkungan kerja, *internal locus of control* dan motivasi yang lebih kuat. Karena itu penulis bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh lingkungan kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah karyawan CV Samijaya Kebumen dengan jumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 24.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen, sehingga diharapkan CV Samijaya Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait lingkungan kerja, *internal locus of control*, motivasi yang lebih baik agar kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel lingkungan kerja, *internal locus of control* dan motivasi, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen.

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Internal Locus of Control, Motivasi, Kepuasan Kerja*

**Abstract**

The problem related to job satisfaction of CV Samijaya Kebumen's employees in simple words is because the implementation of the work environment is not optimal, need stronger internal locus of control and motivation. Therefore the author intends to conduct research with the aim of finding the influence of the work environment, internal locus of control and motivation on job satisfaction of CV Samijaya Kebumen employees. Respondents in this study were 50 employees of CV Samijaya Kebumen. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 24.00 program. In the statistical method, validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing with t test or F test are carried out. Testing the hypothesis in the t test shows that all variables have a partial / individual effect on CV Samijaya employee job satisfaction Kebumen, so it is expected that CV Samijaya Kebumen will further improve conditions related to the work environment, internal locus of control, better motivation so that the job satisfaction of CV Samijaya Kebumen employees remains maximum. In the F test also shows a significant F value which indicates the need for improvement of work environment variables, internal locus of control and motivation, because the three variables have a significant effect on the work satisfaction of CV Samijaya Kebumen employees.

*Keywords: Work Environment, Internal Locus of Control, Motivation, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dorongan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya, sehingga perlu kenyamanan dan rasa puas pada pekerjaannya untuk membentuk hasil kerja yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan di CV. Samijaya Kebumen yang terletak di Jalan. Letjend Suprpto. CV. Samijaya merupakan suatu usaha yang bergerak dibidang penjualan bahan bangunan. Banyaknya toko bangunan yang ada di Kabupaten Kebumen jelas akan menimbulkan persaingan yang ketat dalam berbisnis. Baik dari segi pelayanan yang baik dan juga karyawan yang berkualitas. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, *internal locus of control*, dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Kepuasan kerja di CV Samijaya terlihat menurun. Penyebab dari menurunnya kepuasan kerja adalah pencapaian target insentif yang menurun seperti terlihat dari tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Pencapaian Target Insentif Divisi Penjualan**  
**Tahun 2018**

No	Tri wulan	Target (%)	Pencapaian (%)	Keterangan
1.	Triwulan 1	95	85	tidak tercapai
2.	Triwulan 2	96	91	tidak tercapai
3.	Triwulan 3	97	84	tidak tercapai
4.	Triwulan 4	98	80	tidak tercapai

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan jika pencapaian target tiap triwulan tidak tercapai. Dapat dilihat pada triwulan 1 target yang harus dicapai 95%, tetapi hanya tercapai 85%, artinya target pada triwulan 1 tidak tercapai. Triwulan 2 target yang harus dicapai 96% tetapi hanya tercapai 91%, maka target pada triwulan 2 juga tidak tercapai. Selanjutnya pada triwulan 3 target yang harus dicapai 97%, tetapi hanya tercapai 84%, maka target pada triwulan 3 tidak tercapai dan cenderung menurun pencapaiannya dari triwulan sebelumnya. Selanjutnya pada triwulan 4 target yang diberikan lebih tinggi yakni 98%, tetapi pencapaian target semakin menurun pada triwulan 4 ini dan cenderung menurun pencapaiannya dari triwulan sebelumnya. Selama tahun 2018, pencapaian target tiap triwulan bersifat fluktuatif dan cenderung menurun, sehingga berimbas pada menurunnya insentif yang diterima. Dari situlah banyak keluhan dari karyawan yang merasa tidak puas dengan

penerimaan insentif maupun pencapaian target insentif yang mereka peroleh. Keadaan seperti ini membuat kepuasan kerja karyawan semakin menurun.

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa betah dan nyaman ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Hal ini mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan serta lingkungan kerja itu sendiri. Berdasarkan hasil pengamatan penulis keadaan yang ada pada lingkungan kerja adalah penataan ruang yang sempit, sirkulasi udara yang kurang baik, suara bising disebabkan ruang kerja berdekatan dengan gudang tempat pengangkutan material bangunan, serta sering terjadi perselisihan antar satu sama lain dikarenakan ada beberapa individu yang masih sering berkelompok dan mau bekerja sama hanya dengan teman dekatnya saja. Selain itu juga kerap terjadi cek cok antar SPG dikarenakan berebut konsumen.

*Locus of control* atau pusat kendali menunjukkan pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Berdasarkan observasi dan pengamatan penulis *internal locus of control* yang sering terjadi yaitu keluhan konsumen/pelanggan karena pelayanannya yang kurang cekatan dan kurang ramah, serta pengiriman barang ke konsumen yang tidak tepat waktu. Kerjasama sama untuk menyelesaikan pekerjaan juga menjadi faktor karyawan merasa tidak mampu untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Menurut Hasibuan (2005) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang mmenciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan reintegrasi dengan segala cara untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis motivasi kerja pada CV. Samijaya terlihat masih kurangnya motivasi dari perusahaan seperti tidak adanya tunjangan yang seharusnya diberikan tetapi tidak diberikan. Selain itu, karyawan merasa kurang dihargai oleh atasannya karena kurangnya sebuah apresiasi atau pujian kepada mereka. Kondisi ini berdampak pada karyawan menjadi kurang bersemangat dan ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena kurangnya motivasi atau dorongan untuk melakukannya. Masing-masing orang memiliki rasa ingin dihargai dan pengakuan dari orang-orang sekitar terlebih dari atasannya sendiri. Setidaknya ucapan pujian yang tulus dan pengakuan tentu dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan meningkatnya kinerja karyawan.

### Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut:

# Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samijaya Kebumen

1. Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samijaya Kebumen.
2. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan CV. Samijaya Kebumen.

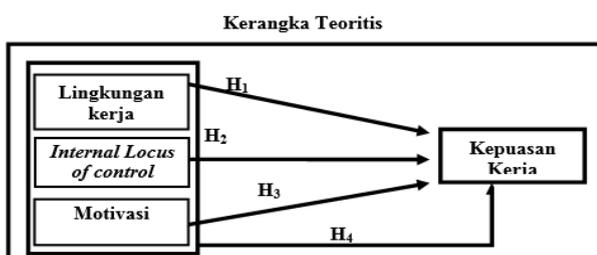
## Penelitian Terdahulu

**Tabel 2**  
**Penelitian terdahulu**

Nama	Judul	Metode	Hasil
Hasyim (2018)	Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Alaska Mandiri Cemerlang Makasar	Metode kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda, diambil secara <i>random sampling</i>	Menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan
Lumen tut dan dotulog (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Almadidi	Metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis linier berganda, metode pengambilan sampel purposive sampling	Menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Almadidi
Jufri, Qomariah, dan Aslihah (2016)	Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Jombang.	Metode kuantitatif, melalui regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel purposive sampling	semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Jombang.
Amalini, Al Musadida, Afriyanti (2016)	Pengaruh <i>Internal locus of control</i> terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang	Metode <i>survey ekplanatory</i> , melalui analisis linier berganda.	Menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

## Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Sumber : Data Diolah, 2019

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen  
 H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV Samijaya Kebumen  
 H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen  
 H<sub>4</sub> = Terdapat pengaruh lingkungan kerja, *locus of control* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen

## METODE

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### 1. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut (Hasibuan, 2001:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Variabel ini diproksi dengan indikator berupa (Hasibuan, 2008:33) :

**Tabel 3**

<b>Indikator Kepuasan Kerja (Y) pada Kuisisioner</b>			
No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Rekan kerja	1	1
2.	Kondisi Pekerjaan	2	1
3.	Kedisiplinan	3	1
4.	Menyenangi pekerjaan	4	1
5.	Moral kerja	5	1

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

#### 2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai manajer atau sebagai pelaksana (2009:55) :

**Tabel 4**

<b>Indikator Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) pada Kuisisioner</b>			
No	Indikator	Distri busi butir ke	Jumlah
1.	Penerangan/cahaya	1	1
2.	Suhu udara/oksigen	2	1
3.	Suara bising	3	1
4.	Tata warna ditempat kerja	4	1
5.	Dekorasi ditempat kerja	5	1
6.	Ruang gerak	6	1
7.	Keamanan kerja	7	1
8.	Hubungan antar karyawan	8	1

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**3. Locus of Control ( $X_2$ )**

Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:66), *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Menurut Robbins (2000:79), *locus of control* dinilai dengan hal berupa :

**Tabel 5**  
**Indikator Locus of Control ( $X_2$ ) pada Kuisisioner**

No	Indikator	Distri busi butir ke	Jumlah
1.	Struktur internal (keyakinan bahwa dirinya sendiri yang mengontrol dirinya)	1, 2	2
2.	Struktur eksternal (keyakinan bahwa kekuatan eksternal yang mempengaruhi hidupnya)	3,4	2

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**4. Motivasi ( $X_3$ )**

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Variabel ini dinilai dengan hierarki Maslow yaitu (Hasibuan, 2008:23) :

**Tabel 6**  
**Indikator Motivasi ( $X_3$ ) pada Kuisisioner**

No	Indikator	butir ke	Jmlh
1.	Kebutuhan fisik,	1	1
2.	Kebutuhan rasa aman dan	2	1
3.	keselamatan	3	1
4.	Kebutuhan sosial,	4	1
5.	Kebutuhan akan penghargaan	5	1
	Kebutuhan perwujudan diri		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Samijaya Kebumen.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:73). Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, dimana semua populasi diambil sebagai sampel. Dengan jumlah sampelnya yaitu 50 orang Karyawan CV Samijaya

Kebumen. dengan rincian : 12 orang bagian marketing, 8 orang bagian administrasi, 14 orang bagian ekspedisi, 10 orang bagian gudang dan bongkar, 3 orang personalia, 3 orang bagian security maupun *cleaning service*.

**Jenis Data dan Teknik Analisis Data**

**Jenis Data**

**1. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner dengan skala likert kepada responden. Responden disini adalah karyawan CV Samijaya Kebumen.

**2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen dari CV Samijaya Kebumen

**Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Data Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel

**2. Analisis Data Kuantitatif**

Teknik analisis data kuantitatif merupakan teknik analisis dengan menghitung dan menganalisa hasil perhitungan data dengan software SPSS 22.00 melalui uji berikut :

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Dengan metode Pearson Product moment, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka item tersebut valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuisisioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi. Dengan metode Cronbach Alpha, bila koefisien Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ , maka variabel reliabel

3) Uji Asumsi Klasik dengan :

a. Uji Normalitas data

Pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samijaya Kebumen**

b. Uji Multikolinieritas Data

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat dengan syarat mempunyai nilai VIF di sekitar 1 dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan untuk mencari pengaruh antar variabel sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel *lingkungan kerja*

X<sub>2</sub> = Variabel *internal locus of control*

X<sub>3</sub> = Variabel motivasi

e = *error*

5) Uji Hipotesis dengan :

a. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka disebut berpengaruh signifikan

b. Uji F

Uji F menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersamaan dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka disebut berpengaruh signifikan

6) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Berikut hasil analisis deskriptif pada karakteristik responden yang diteliti :

**Tabel 7**

<b>Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia</b>			
No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	17 - 25 tahun	19	38
2.	26 - 35 tahun	25	50
3.	> 35 tahun	6	12
Jumlah		50	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Tabel 8**

<b>Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja</b>			
No	Lama kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	22	44
2.	1 - 2 Tahun	17	34
3.	> 2 tahun	11	22
Jumlah		50	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Tabel 9**

<b>Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b>			
No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	43	86
2.	Perempuan	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Analisis Kuantitatif**

Berikut hasil analisis kuantitatif pada kuisioner adalah:

**1. Uji Validitas Variabel**

Berikut hasil analisis validitas pada kuisioner adalah:

**Tabel 10**

<b>Uji Validitas Lingkungan Kerja</b>			
Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,713	0,282	Valid
2	0,834	0,282	Valid
3	0,893	0,282	Valid
4	0,624	0,282	Valid
5	0,713	0,282	Valid
6	0,893	0,282	Valid
8	0,624	0,282	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Tabel 11**

<b>Uji Validitas Internal Locus of Control</b>			
Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,741	0,282	Valid
2	0,528	0,282	Valid
3	0,731	0,282	Valid
4	0,750	0,282	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samijaya Kebumen**

**Tabel 12**  
**Uji Validitas Motivasi**

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,482	0,282	Valid
2	0,477	0,282	Valid
3	0,589	0,282	Valid
4	0,617	0,282	Valid
5	0,481	0,282	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Tabel 13**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,355	0,282	Valid
2	0,465	0,282	Valid
3	0,774	0,282	Valid
4	0,804	0,282	Valid
5	0,395	0,282	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Semua tabel uji Validitas menjelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid (sah).

**2. Uji Reliabilitas Variabel**

Berikut hasil uji reliabilitas pada kuisioner adalah:

**Tabel 14**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Min	Status
Lingkungan kerja	0,933	0,6	Reliabel
Locus of control	0,846	0,6	Reliabel
Motivasi	0,757	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,773	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai r alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

**3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik terdiri atas :

**a. Multikolinieritas**

**Tabel 15**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	,723	1,3
	INTERNAL LOCUS OF CONTROL	,689	1,
	MOTIVASI	,701	1,4

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

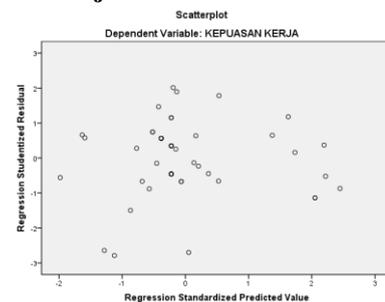
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka VI

dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1, artinya VIF dan tolerance di sekitar angka 1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas.

**b. Heterokedastisitas**

**Gambar 2**  
**Uji Heterokedastisitas**

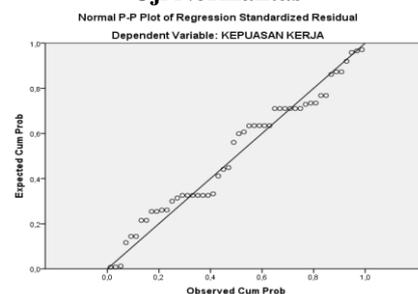


Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Gambar di atas menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

**c. Normalitas Data**

**Gambar 3**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**4. Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Berikut hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 16**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	,835	1,742	,479	,634
Lingkungan Kerja	,244	,057	4,246	,000
Internal LoC	,263	,111	2,368	,022
Motivasi	,381	,127	3,010	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

F

# Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samijaya Kebumen

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,835 + 0,244X_1 + 0,263X_2 + 0,381X_3 + e$$

Hasil regresi menunjukkan jika semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja, internal locus of control maupun motivasi dinaikkan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan :

1. Hasil  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 4,246 >  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ , hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Samijaya Kebumen, dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.
2. Hasil  $t_{hitung}$  Variabel *Internal Locus of control* sebesar 2,386 >  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,050$ , hasil ini menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Samijaya Kebumen, dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.
3. Hasil  $t_{hitung}$  Variabel Motivasi sebesar 3,010 >  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi  $0,0094 < 0,050$ , hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Samijaya Kebumen, dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

## 5. Uji F

Berikut hasil uji simultan:

**Tabel 17**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
1 Regression	134,293	3	28,392	,000 <sup>a</sup>
Residual	72,527	46		
Total	206,820	49		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan  $F_{hitung}$  28,392 >  $F_{tabel}$  2,80 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, *Internal locus of control* dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut hasil  $R^2$ :

**Tabel 17**  
**Uji R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,649	,626	1,25566

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, INTERNAL LOCUS OF CONTROL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,626 artinya 62,6 % kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, *locus of control* dan motivasi. Sebaliknya 37,4 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  4,246 >  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ , ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif para karyawan dengan memperbaiki kondisi penerangan dan udara ruangan, kenyamanan, keamanan dan tata ruang kerja yang menarik serta komunikasi yang lancar dengan sesama karyawan supaya kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lumentut dan Dotulong (2015) serta penelitian Jufri, Qomariah, dan Aslihah (2016) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Samijaya Kebumen dan hipotesis tersebut dapat diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima).

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai dan menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan dan perusahaan.

### H<sub>2</sub> : *Internal locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Variabel *Internal locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,386 >  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,050$ , ini berarti variabel *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya peningkatan *locus of control* secara signifikan dengan meningkatkan percaya diri dan keyakinan kuat pada diri karyawan itu sendiri serta memiliki keyakinan dan percaya pada orang lain supaya karyawan lebih kompetitif dan memiliki kepuasan pada hasil kerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amalini, Al Musadieq, dan Afriyanti (2016) yang menemukan pengaruh positif *Internal locus of control* terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja pada CV. Samijaya Kebumen dan hipotesis tersebut dapat diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima).

Menurut Lee, Individu dengan *internal locus of control* akan memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi

## Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samijaya Kebumen

segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya dan merasakan kepuasan terhadap hasil kerja (Amalini, 2016:17)

### H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $3,010 > t_{\text{tabel}} 2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,050$ , ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya motivasi karyawan dengan meningkatkan pemenuhan kebutuhan dan keselamatan kerja, adanya rekreasi bersama, adanya penghargaan dari lingkungan dan atasan supaya kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen terus meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hasyim (2018) serta Lumentut dan dotulog (2015) yang menemukan pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Samijaya Kebumen dan hipotesis tersebut dapat diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima).

## PENUTUP

### Simpulan

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen, sehingga diharapkan CV Samijaya Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait lingkungan kerja, *internal locus of control*, motivasi yang lebih baik agar kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel lingkungan kerja, *internal locus of control* dan motivasi, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samijaya Kebumen.

### Saran

Terkait lingkungan kerja, hendaknya pihak CV Samijaya Kebumen memperbaiki kondisi ruang kerja agar lebih kondusif sesuai dengan bagaian masing-masing seperti yang dibagikan office dibuat lebih luas dan terjamin keselamatannya terkait lingkungan kerja. Sesuai dengan indikator penerangan cahaya, suhu udara, keamanan kerja, ruang gerak, hubungan karyawan. Dan untuk menjaga hubungan antar sesama perusahaan secara berkala mengadakan *family gathering* agar sesama karyawan lebih dekat.

Terkait *internal locus of control*, sesuai drngan indikator struktur internal dan struktur eksternal tiap karyawan hendaknya selalu *dibriefing* dan ditekankan agar selalu

berusaha mengembangkan keterampilannya dan memiliki rasa percaya diri maupun percaya pada orang lain bahwa segala sesuatu bisa dilakukan dengan kerja keras dan keyakinan.

Terkait motivasi, CV Samijaya Kebumen juga disarankan selalu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan balas jasa material dan non material seperti pujian atau ucapan terimakasih pun menjadi salah satu faktor pendorong karena merupakan apresiasi dari atasan terhadap karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian di tempat lain terutama terkait kepuasan kerja karyawan sehingga memperluas wawasan ilmu Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amalini, Al Musadieg dan Afrianty. 2016. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan PDAM Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol.35. No. 1 Juni 2016 Universitas Brawijaya Malang *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty
- . 2001. *Psikologi Industri. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Liberty
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2008. *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Jilid I*. Jakarta : Erlangga
- Gomez, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2008. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasyim. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alaska Mandiri Cemerlang*. Jurnal Tahun 2018. STIE Wira Bhakti Makassar

**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
CV. Samijaya Kebumen**

- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Jakarta : Rinneka Cipta
- Jufri, Ahmad; Qomariah, Siti Nur dan Aslihah. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Jombang*. *Jurnal STKIP PGRI Jombang Volume 2 No 2 Desember 2018*
- Kartono, Kartini. 1995. *Manajemen Kinerja Edisi 2*. Jakarta: Penerbit Salemba
- Lumentut, Mauritz dan Dotulong, Lucky. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bank Sulut Cabang Almadidi*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*, Hal.74-85 Universitas Sam Ratulangi Manado
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remadja Rosdakarya
- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human Resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning
- Muhammad, Himawan. 2018. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga (Unpublish)
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rahmawati, Mega Ayu. 2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Tegal*. FE Undip Semarang
- Reiss, Mitra. 2016. *Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan kerja dan kinerja Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 35, No.1
- Rivai dan Sagala.2009. *Manajmen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, SP dan Judge. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Setiawan, Ivan Aies dan Ghozali, Imam. 2006. *Akuntansi dan Keperilakuan Konsep*. Semarang: BPFE Undip
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA