



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN DIRA CAFE AMBULU)**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh

YODHEA EZRA PUSPITA RINI

NIM : 17.10308

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

2023

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN DIRA CAFE AMBULU)**

Nama : Yodhea Ezra Puspita Rini
NIM : 1710308
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Bisnis

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten


Hamzah Fansuri S.E., M.M., M.P.
NIDN : 0706128203


Ahmad Fauzi S.E., M.M.
NIDN:0723128503

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN:0007106601

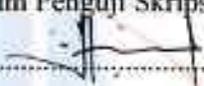
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN DIRA CAFE AMBULU)**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi

Hari/Tanggal : Selasa, 18 Juli 2023
Jam : 10.00 – 11.30
Tempat : Ruang Sidang Institut Teknologi dan Sains Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

Nely Supeni S.E., M.M : 
Ketua Penguji

Ahmad Sauqi S.E., M.M : 
Sekretaris Penguji

Hamzah Fansuri S.E., M.M., M.P : 
Anggota Penguji

Mengetahui,

Ketua Program Studi,
Manajemen




Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN: 0007106601

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Muhammad Firdaus, S.E., M.M., M.P.
NIDN: 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yodhea Ezra Puspita Rini

NIM : 1710308

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIRA CAFE AMBULU) merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya

Jember, 23 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Yodhea Ezra Puspita Rini
Yodhea Ezra Puspita Rini

MOTTO

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

– Imam Syafi’i

“Sukses adalah guru yang buruk. Sukses menggoda orang yang tekun berpikir bahwa mereka tidak bisa gagal.”

– Bill Gates

Hidup adalah Pengorbanan

– Yodhea Ezra Puspita Rini

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dira Cafe Ambulu)”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo S.E., M.M., M.P selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Institut Teknologi dan Sains Mandala
3. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.P. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Hamzah Fansuri S.E., M.M., M.P dan Ahmad Sauqi S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing saya dalam menyusun skripsi ini dengan baik dan benar.
5. Suami dan anak yang telah menjadi motivasi terbesar saya dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.

6. Bapak ibu di rumah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat dan semuanya. Penulis sangat mencintainya dan berharap menjadi anak yang bisa dibanggakan.
7. Kakak dan adik yang selalu mendoakan kemudahan dalam mengerjakan skripsi
8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dalam menuntaskan skripsi dan meraih gelar sarjana
9. Semua pihak yang telah membantu dalam hal, *financial*, pemikiran, dan juga doa.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Ridho dan hidayah-Nya atas segala amal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menuntut ilmu bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bisa bermanfaat bagi semuanya, khususnya bagi penulis.

Jember, 17 Juni 2023

Salam Hormat,

Penulis

Yodhea Ezra Puspita Rini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Masalah	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 Pengertian Managemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Kepemimpinan	18
2.2.3 Lingkungan Kerja	20
2.2.4 Motivasi Kerja Karyawan	23
2.2.5 Komunikasi	25
2.2.6 Kepuasan Kerja	26
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis	29

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	33
3.3 Jenis Penelitian	34
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	34
3.5 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Sumber Data	38
3.8 Metode Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Kondisi Geografis Dira Cafe Ambulu.....	47
4.1.2 Gambaran Umum Identitas Penelitian	47
4.1.3 Hasil Jawaban Responden	49
4.2 Analisis Hasil Penelitian	50
4.2.1 Hasil Uji Instrumen	50
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.2.5 Uji Hipotesis	59
4.2.6 Interpretasi	62

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Implikasi	72
5.3 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	14
Tabel 4.1 Gambaran Umum Identitas Responden	48
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.5 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda	61
Tabel 4.7 Hasil Uji t (Parsial)	62
Tabel 4.8 Hasil Uji F (Parsial)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Data Responden

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4. Hasil Olah Data

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Dira Cafe Ambulu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner. Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan Dira Café Ambulu yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan yakni Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan, Komunikasi,
Lingkungan Kerja, Motivasi**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work environment, motivation, and communication on employee job satisfaction at Dira Cafe Ambulu employees. The data collection method in this study was by distributing questionnaires. The population of this research is all employees of Dira Café Ambulu totaling 50 people. The sampling technique was carried out by purposive sampling technique. The data analysis method used is Multiple Linear Regression. The results of the study show that leadership, work environment, motivation, and communication have a partial effect on employee job satisfaction. Simultaneously leadership, work environment, motivation, and communication affect employee job satisfaction.

Keywords: Communication, Employee Job Satisfaction, Leadership, Motivation, and Work Environmen

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Sasaran akhir yang diharapkan dapat dicapai oleh adanya kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah tercapainya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktifitas /kinerja yang tinggi menurut Pandi Afandi (2018).

Menurut Pandi Afandi (2018:103) kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu, hal ini dapat memberikan suatu perpektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajemen.

Menurut Supriadi (2003:37) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya atau dengan kata lain kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif nya (Mankunegara, 2008:93). Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja bahwa motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:47) Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan

perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Sutrisno (2014:73) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik yang penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat, bagi individu, penelitian tentang sebab-sebabkan dan sumber-sumber keuasan kerja memungkikan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya, selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Keberadaan Dira Cafe Pontang, Ambulu merupakan tempat yang sangat nyaman dikunjungi, yang terletak di Jalan Kota Blater No.KM.4, Watukebo, Andongsari Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember yang tidak jauh dari pusat keramaian di Kecamatan Ambulu, dilihat dari lokasinya yang dekat dengan keramaian, keberadaan Dira Cafe sangat dikenal masyarakat luas khususnya masyarakat Ambulu, selain banyaknya menu, pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja konsumen juga sangat menentukan keputusan untuk membeli. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan akan membeli tidaknya konsumen, untuk dapat menarik perhatian dari konsumen dan juga dapat

bersaing dengan Cafe lainnya, maka Dira Cafe memberikan pelayanan sebaik mungkin untuk memuaskan konsumen, dalam penelitian ini, peneliti hanya akan membahas mengenai *Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi*.

Dira Cafe bukan satu-satunya cafe modern di Kecamatan Ambulu, masih ada beberapa cafe modern dengan menu yang dijual sebagian besar sama, dan sejak kehadiran Dira Cafe seperti magnet yang menarik para konsumen untuk bersinggah dan membeli. Menurut pengamatan sementara peneliti, terdapat kesenjangan antara Dira Cafe dengan cafe modern lainnya. Dira Cafe lebih laris dan ramai dikunjungi konsumen dibandingkan dengan tempat lain, hal ini diduga karena pelayanannya yang berkualitas dan beragam menu lainnya yang ditawarkan, harga yang relatif terjangkau serta ditunjang dengan lokasi yang strategis yang mengakibatkan konsumen memutuskan untuk singgah dan membeli di Dira Cafe.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan dengan di berjudul: **Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Dira Cafe Pontang, Ambulu)**. Adapun Alasan pengambilan judul ini adalah :

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kepuasan karyawan yang mungkin selama ini belum dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan, dan diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan berupa alternatif pemecahan masalah dalam

hal kepuasan kerja karyawan yang dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan perusahaan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Devin Nelfan dkk (2014) dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, adanya motivasi tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan mencapai kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Erda Mulidya dkk (2018) juga menjelaskan pada penelitiannya bahwa pemimpin yang dibentuk dari kejelasan peran, kemudahan pekerjaan, dan kepemimpinan supportive akan senantiasa memberikan dorongan kepada karyawan dalam menumbuhkan semangat kerjanya. Selain itu, komunikasi yang baik antar karyawan juga memberikan dampak yang besar dalam kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut;

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Dira Cafe Pontang, Ambulu) ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Dira Cafe Pontang, Ambulu) ?
- c. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Dira Cafe Pontang, Ambulu) ?

- d. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Dira Cafe Pontang, Ambulu) ?
- e. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Dira Cafe Pontang, Ambulu) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- e. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat tentang adanya analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian lain dan sebagai koleksi perpustakaan.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawannya demi keberlangsungan perusahaan di masa depan untuk semakin baik lagi.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah maka penelitian ini dibatasi pada hal berikut:

- a. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret tahun 2021 sampai bulan Juli 2023

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Setelah peneliti melakukan pencarian keperustakaan dan jurnal-jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya.

- a. Made Pradnya Paramita Syaputra dkk (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. PPILN Wilayah Bali. Jumlah populasi penelitian ini 50 orang karyawan dengan metode *sampling* jenuh. Hasil dari penelitian ini memiliki teoritis dan praktis, secara teoritis ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan penelitian ini memberikan dukungan empiris dan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya, secara praktis penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat bagi pemimpin karyawan PT. PPILN wilayah Bali..
- b. Rini Astuti dkk (2019). Pengaruh Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana argo Nusantara Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $6.716 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan

yang ditunjukkan thitung $2.071 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung $(88.919) > F_{tabel} (3.20)$ dengan tingkat signifikansi 0.000 . Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar $0,800$ atau 80% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Adveni Aoliso dkk (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspem (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414 . Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172 , yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar $17,2\%$. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548 , sedangkan nilai (b) adalah 0.458 .
- d. Delisius Habri Putra Makutika (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, kesejahteraan Dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan

secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna, sebaiknya pimpinan memiliki motivasi yang baru dan mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

- e. Erda Mulidya dkk (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai KUD (Koperasi Unit Desa) PAKIS. Pakis Kab. Malang.
- f. AA Ngurah Nanda Apriyana dkk (2016). Pengaruh kepemimpinan Transformasional, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bpr Kita Centradana Kuta Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan analisis (1) kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. . Keterbatasan penelitian ini dimana peneliti hanya menggunakan tiga variabel untuk mengukur kepuasan kerja.

- g. Pande Wayan Agus Sugiath dkk (2015) Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kardisa Denpasar. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Diperoleh temuan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kardisa Denpasar. Hasil lain ditemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kardisa Denpasar. Terakhir, variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kardisa Denpasar.
- h. Devin Nelfan dkk (2014). Analisis Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage “X” Hotel Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan “X” hotel Surabaya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke 32 responden yang memenuhi persyaratan penelitian. 32 responden tersebut terdiri dari karyawan service Food and Beverage hotel “X” Surabaya. Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0. Hasilnya ketiga variabel bebas berpengaruh positif, namun hanya variabel motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel lingkungan kerja dan

kepemimpinan memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikansi $>0,05$ (5%).

- i. Krisnaldy dkk (2015). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner/angket dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien regresi (R^2), uji F, dan uji statistik t. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan, hipotesis (1) Ada pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, hipotesis tersebut terbukti, dan dapat diterima kebenarannya, hal ini dapat dilihat dari analisis signifikansi menunjukkan X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, hipotesis tersebut terbukti, dan diterima, dari probabilitas signifikansi untuk X_2 sebesar 0.010 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera (3) Ada pengaruh secara keseluruhan antara pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera

- j. I Gede Diatmika Paripurna (2013). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

Penelitian ini didasari dari sebuah penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan, dan teknik metode penelitian yang digunakan penjelasannya dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Antara Peneliti Terdahulu dan Peneliti Sekarang

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Made Pradnya Paramita Syaputra (2019)	a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PPILN wilayah Bali	a) Variabel independen adalah Motivasi dan Komunikasi b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
2.	Rini Astuti (2019)	a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	a) Variable independen adalah Kepemimpinan dan lingkungan kerja b) Variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
3.	Adveni Aoliso (2018)	a) Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	a) Variabel independen adalah lingkungan kerja b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Delisius Habri Putra Makutika (2018)	a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bank Sulutgo Cabang Tahuna	a) Variabel independen adalah Komunikasi b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
5.	Erda Mulidya dkk (2018).	a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi juga berpengaruh terhadap	a) Variabel independen adalah Komunikasi, Lingkungan kerja dan komunikasi b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
6.	AA Ngurah Nanda Apriyana dkk (2016).	a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan trasformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	a) Variabel independen adalah komunikasi dan lingkungan kerja b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
7.	Pande Wayan Agus Sugiarth dkk (2015)	a) Hasil lain ditemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap	a) Variabel independen adalah Kepemimpinan, komunikasi, dan Lingkungan Kerja	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kepuasan kerja karyawan pada PT. Kardisa Denpasar	b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	
8.	Devin Nelfan dkk (2014).	a) Hasilnya ketiga variabel bebas berpengaruh positif, namun hanya variabel motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikansi $>0,05$ (5%).	a) Variabel independen adalah lingkungan kerja, Kepemimpinan, Motivasi b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
9.	Krisnaldy dkk (2015)	a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera	a) Variabel independen adalah Komunikasi dan Lingkungan Kerja b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda
10.	I Gede Diatmika Paripurna (2013)	a) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan	a) Variabel independen adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi b) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan	a) Tahun penelitian berbeda b) Obyek penelitian berbeda yaitu PT. Sumber

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			c) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	Sehat Semarang

Sumber: Penelitian Terdahulu (diolah) 2021

Persamaan antaran penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini secara keseluruhan persamaan penelitian terdahulu yang relavan menggunakan variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada obyek yang menjadi tempat penelitian dan jumlah sampel. Pada penelitian ini menggunakan objek Dira Cafe Pontang.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Menurut Pandi Afandi (2018) Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan msayarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan

individu atau organisasi. Sudah merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif supaya bisa diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan, merasa puas dan sangat memuaskan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini untuk mengatasi bagaimana seorang manajer dapat memperoleh tenaga kerja yang dapat mengoptimalkan tenaganya atau kemampuannya untuk kepentingan organisasi sesuai dengan tujuan. Dimana seorang manajer dapat memanfaatkan status diperusahaan agar karyawan dapat bekerjasama. Dimana gaya kepemimpinan yang diberi seseorang manajer dapat berbeda-beda tergantung dengan karyawan yang dihadapi.

2.2.2 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Menurut Danim (2012:55) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, Menurut Terry (2003:152) kepemimpinan dapat

diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

B. Syarat Menjadi Pemimpin

Pemimpin yang ideal menurut Danim (2012:60) harus memiliki kelebihan dibanding dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran didalam dirinya bahwa ia memiliki kelemahan. Seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya memiliki syarat sebagai berikut:

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Memiliki intelegensi yang tinggi.
3. Memiliki fisik yang kuat.
4. Berpengetahuan luas, baik teoritis maupun praktis.
5. Percaya diri.
6. Dapat menjadi anggota kelompok.
7. Adil dan bijak.
8. Tegas dan berinisiatif.
9. Berkapasitas membuat keputusan.

10. Memiliki kestabilan emosi.

C. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Danim (2012:60)

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspiras
8. Bersikap menghargai

2.2.3 Lingkungan Kerja

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut

akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Pandi Afandi, 2018:65-66).

B. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator-indikator lingkungan kerja, diantaranya:

1. Pencahayaan di ruang kerja
2. Sirkulasi udara di ruang kerja
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Kelembaban udara
6. Fasilitas

1.2.4 Motivasi Kerja Karyawan

A. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting didalam suatu perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, karena apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang motivasi nya tinggi maka karyawan tersebut akan semangat dalam bekerjanya.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu '*movere*' yang artinya "menggerakkan" (*to move*). Kemudian terdapat beberapa pengertian menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 837) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Stefan Ivanko (2012: 70) yaitu: Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut Kondalkar (2007: 99) mendefinisikan bahwa: Motivasi adalah hasrat mendalam yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu keinginan dan kebutuhan yang mendorong/mengarahkan seorang individu untuk menggunakan energi fisik untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

B. Tujuan Motivasi Kerja Karyawan

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2008:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

C. Indikator Motivasi Kerja

Indikator menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148) yaitu :

1. Kebutuhan fisik,
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan,
5. Kebutuhan perwujudan diri

1.2.5 Komunikasi

A. Pengertian Komunikasi

Organisasi manapun pastinya memerlukan komunikasi, pada dasarnya makna dari sebuah komunikasi adalah penyampaian sebuah informasi. Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu :

Komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirim sesuatu untuk mengubah perilaku dari orang lain, yakni komunikasi menurut Haryani (2010). Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, adalah pengertian komunikasi menurut Mangkunegara (2000:97)

Berdasarkan teori dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi berjalan dan berkembangnya sebuah organisasi nantinya. Menurut Arifin (2017: 154) Komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi: Pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, dan informasi.

Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi, oleh karena itu komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial, fungsi terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan, komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

Haryanti (2010:13) Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirim stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain. Menurut Nitisemito (1992:241) bahwa komunikasi yang baik apabila komunikasi tersebut telah dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Komunikasi harus mudah dimengerti
2. Komunikasi yang lengkap
3. Komunikasi perlu landasan saling percaya
4. Komunikasi perlu menghindari kata-kata kurang baik
5. Komunikasi perlu memperhatikan kondisi
6. Komunikasi harus tepat sasaran

1.2.6 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Fredluthan dalam V.A. Yuwono (2006 : 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Fathoni (2006:174), mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Wibowo (2010:501).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi. Dalam sebuah organisasi yang terlalu budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

C. Indikator Kepuasan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, wibowo (2010:501).

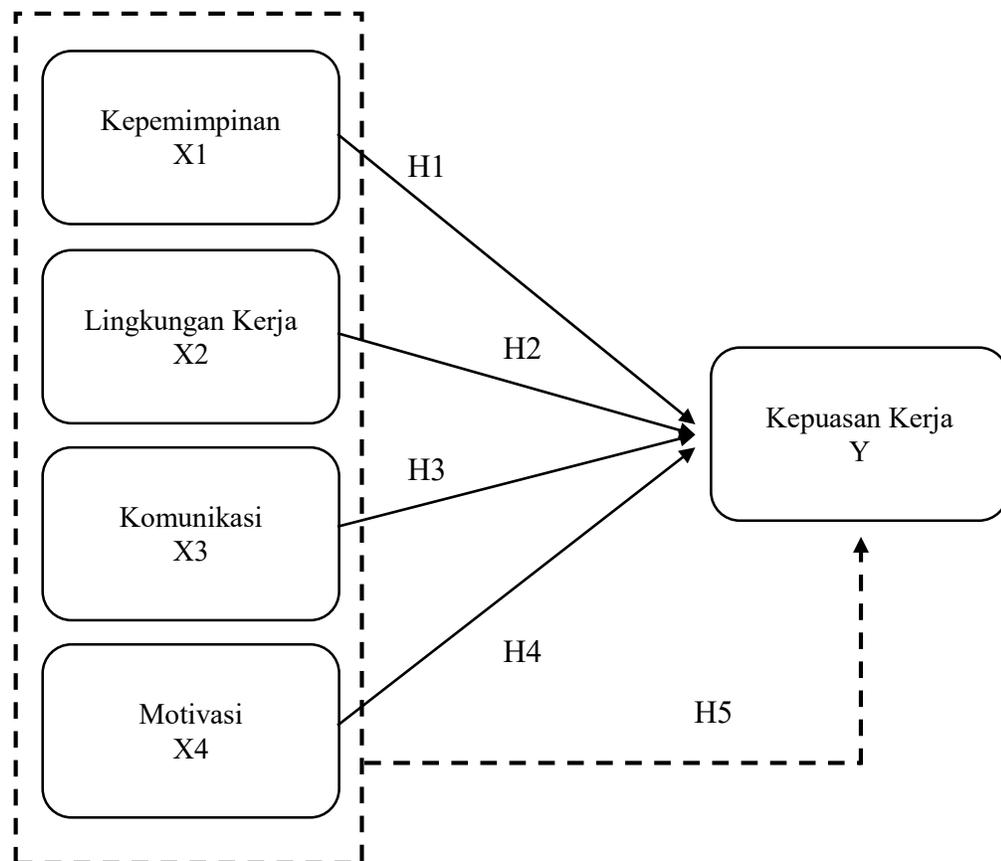
Menurut Pandi Afandi, (2018) indikator indikator kepuasan kerja menurut meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
2. Upah

3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landsan teori dan rumusan masalah penelitian, dapat dilihat gambaran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan:



= Berpengaruh secara Parsial



= Berpengaruh secara Silmultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka teori, kerangka penelitian di atas menunjukkan adanya saling keterkaitan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang lebih signifikan dibanding dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono 2015:64)

Dari hasil kajian teori penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Rini Astuti dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} 6.716 > t_{tabel} 1.68$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Krisnaldy dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < \text{nilai Alpha sebesar } 0,05$. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Made Pradnya dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan signifikansi $0,008 < 0,05$. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3= Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kerja karyawan

AA Nugraha dkk (2016) menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan menurut Erda Mulidya dkk (2018) komunikasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4 = Diduga komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

5. Pengaruh secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan.

I gede diatmika paripurna (2013) menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H5 = Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian

Obyek penelitian pada penelitian ini di Dira Cafe Pontang, Ambulu yang terletak di Jl. Kota Blater No.KM.4, Watukebo, Andongsari Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Dira Cafe ini merupakan sebuah cafe yang banyak digemari oleh masyarakat sekitar Jember dan juga menjual banyak jenis makanan dan minuman yang tertera pada menu untuk pelayanannya mengacu pada kepuasan pelanggan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dira Cafe Pontang, Ambulu, Kabupaten Jember yaitu sebanyak 50 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:77). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sensus jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total populasi sampling adalah total keseluruhan dari anggota populasi yang memenuhi kriteria

dimasukkan kedalam penelitian. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Dira Cafe Pontang, Ambulu, Kabupaten Jember dengan total 50 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 50 responden.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Menurut Jusuf Soewadji (2012: 23) ciri atau sifat metode (penelitian) survei antara lain adalah bahwa biasanya informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner, dan tidak seperti dalam penelitian sensus yang menggunakan seluruh populasi sebagai sumber informasi, dalam penelitian survei informasi dikumpulkan dari sampel yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi. metode survei cenderung lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dari pada pendekatan kualitatif.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:60-64), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (Independent Variabel).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) , komunikasi (X3), dan motivasi (X4).

b. Variabel Terikat (Dependend Variabel).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *kepuasan kerja karyawan* (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah

a. Kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi (2012:7) mengemukakan bahwa teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, keperibadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat digolongkan dalam tiga pendekatan utama yaitu: Pendekatan sifat, pendekatan ini menekankan pada kualitas pribadi dari para pemimpin, Pendekatan Kepribadian Pelaku, telaah kepemimpinan yang dilakukan pada pusat riset Universitas Michigan, dengan sasaran melokasikan karakteristik pelaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja dan Pendekatan Kepemimpinan Situasional, suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang nyatanya bahwa pemimpin memahami pelakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan satu gaya kepemimpinan tersebut.

Indikator Kepemimpinan terdiri dari:

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti

3. Mendukung tujuan
4. Katalisator (membawa perubahan)
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi
8. Bersikap menghargai

b. Lingkungan Kerja

Menurut Budi W. Soetjipto (2010:87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kerja karyawan. Indikator Lingkungan Kerja terdiri dari:

1. Percahayaan yang cukup
2. Sirkulasi udara yang baik
3. Kebisingan suara
4. Penggunaan warna
5. Kelembaban udara
6. Fasilitas

c. Motivasi

Menurut Pandi Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang baik dan berkualitas.

Indikator Motivasi :

1. Kebutuhan fisik,
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan,
5. Kebutuhan perwujudan diri

d. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sempurna menurut Endang (2010:121). Indikator Komunikasi terdiri dari:

1. Mudah dimengerti
2. Lengkap
3. Landasan saling percaya
4. Kata-katanya baik
5. Memperhatikan kondisi
6. Tepat sasaran

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik

yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya Siagian (2012:295). Menurut Pandi Afandi, (2018) indikator kepuasan kerja menurut meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Observasi, adalah suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis berupa proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2013:145).
- b. Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008:199).
- c. Studi pustaka, berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2012:291).

3.7 Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jenis data dalam penelitian ini yaitu dalam bentuk skala ordinal dan skala nominal dengan menggunakan data *cross section*

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data melalui kuesioner yang diisi oleh responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi/pengamatan secara langsung kinerja karyawan Cafe Dira Pontang, Ambulu, Kabupaten Jember

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016:225). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka, literature, penelitian terdahulu, dan buku.

3.8 Metode Analisis Data

A. Uji Instrumen

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat mengukur apa yang diharapkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat, maka instrument penelitian ini perlu diuji terlebih dahulu, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Jika validitas dan rentabilitas tidak dapat diketahui, maka akan berakibat pada fatalnya dalam memberikan kesimpulan ataupun alasan terhadap hubungan antara variabel. Instrument yang baik yaitu instrument yang memiliki 2 (dua) kriteria yaitu validitas (sahih dan reliabilitas dapat dipercaya)

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sujarwati (2015:161) digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam satu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Cara mengukur menggunakan teknik korelasi dengan rpearson atau koefisien koefisien korelasi product moment pearson dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas angket yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut dikatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan SPSS 25. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2013:47). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang

dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali 2013:160). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolonieritas dalam penelitian adalah untuk

menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor):

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastitas dan jika berbeda disebut Heterokedastitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heterokedastisitas, (Ghozali, 2013:139) Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, salah satunya dengan

melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Dasar analisis dari cara ini yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

C. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Besarnya Pengaruh Kepemimpinan

b₂ = Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja

b₃ = Besarnya Pengaruh Komunikasi

b₄ = Besarnya Pengaruh Motivasi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Komunikasi

$X_4 = \text{Motivasi}$

$e = \text{Error}$

D. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2014:21). Dalam bukunya Sugiyono (2003:190) untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat besarnya koefisien determinasi dengan rumus:

$$R^2 = \frac{\text{sum of square regresi}}{\text{sum of square total}}$$

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian hipotetis juga dapat menggunakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

- a. $H_0 : b_i = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebasterhadap variabel terikat.
- b. $H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebasterhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebasterhadap variabel terikat.
- 2) H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel variabel bebasterhadap variabel terikat (Ghozali, 2013)

2. Uji F

Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95% dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k). Dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah:

b. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

$$H_0 : b_{1,2,3} = 0$$

Artinya: tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, secara simultan terhadap variabel terikat.

$$H_1 : b_{1,2,3} \neq 0$$

Artinya: ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

c. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} . Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Kondisi Geografis Dira Cafe Ambulu

Dira Cafe & Pool adalah Coffee yang berada di area JJPP+M5X, Jl. Kota Blater, Pontang Krajan, Pontang, Kec. Ambulu, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68172, Indonesia. Jam buka pada 8:00 - 18:00 yang beroperasi di Kabupaten Jember. Rumah makan ini memiliki banyak gambar makanan dan video makanan karena makanannya sangat enak dan ramai food blogger kunjungi. Dira Cafe and Pool sebagai kafe yang memiliki konsep kolam renang memiliki daya tarik tersendiri bagi konsumen. Produk-produk yang ditawarkan di Dira Cafe and Pool memiliki harga yang relatif terjangkau disesuaikan dengan uang saku anak muda. Penggunaan konsepnya juga disesuaikan dengan trend masa kini dengan mengembangkan keunggulan bersaing dan berkesinambungan.

4.1.2 Gambaran Umum Identitas Responden

Yang dimaksud responden dalam penelitian ini adalah karyawan Dira Cafe Ambulu Jember. Responden dikelompokkan berdasarkan jabatan, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja, seperti yang ada pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1**Gambaran Umum Identitas Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Jabatan		
Manajer	2	4
Karyawan	48	96
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	58
Perempuan	21	42
Umur		
21-25 Tahun	31	62
26-30 Tahun	17	34
> 31 Tahun	2	4
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	35	70
Diploma	14	28
S1	1	2
Lama Bekerja		
1 Tahun	1	2
2 Tahun	4	8
3 Tahun	6	12
4 Tahun	21	43
5 Tahun	18	36

Sumber: Data Primer Diolah. Lampiran 2. 2021

Tabel 4.1 menggambarkan karakteristik responden yang merupakan karyawan Dira Cafe Ambulu Jember, dimana mayoritas karyawan Dira Cafe Ambulu Jember yang sejumlah 48 adalah karyawan tetap dengan 2 manajer dibidang pemasaran dan keuangan. Karyawan Dira Cafe Ambulu Jember mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan usia produktif terbanyak kisaran 21 hingga 25 tahun dan pendidikan terakhir adalah SMA/ sederajat dengan lama kerja terbanyak 21 responden adalah selama 4 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Dira Cafe Ambulu Jember

rata-rata telah bekerja lama di Dira Cafe Ambulu Jember dan masih berada pada rentang usia produktif.

4.1.3 Hasil Jawaban Responden

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan sampel penelitian adalah karyawan Dira Cafe Ambulu. Jawaban responden terkait variabel penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan, lingkungan, komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terlampir

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel kepemimpinan dijelaskan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan Dira Cafe Ambulu Jember menyatakan pimpinan bersifat adil dan mampu menciptakan rasa aman, dilihat dari jawaban pada indikator 1 dan 5.

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan menunjukkan bahwa sirkulasi udara pada ruangan kerja cukup baik merupakan bentuk lingkungan kerja yang dominan dirasakan oleh karyawan Dira Cafe Ambulu Jember. Hal ini terlihat dari jawaban yang dipilih oleh responden yang merupakan karyawan Dira Cafe Ambulu Jember sebanyak 26 memilih sangat setuju.

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dira Cafe Ambulu Jember termotivasi karena atasan sudah memberikan penilaian yang adil terhadap kualitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden yang

banyak memilih setuju pada indikator tersebut di variabel motivasi

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi menunjukkan bahwa bahwa responden yang merupakan karyawan Dira Cafe Ambulu Jember merasakan bahwa komunikasi yang mereka lakukan selalu memperhatikan kondisi, hal ini terlihat dari jawaban sangat setuju sebanyak 15. Selain itu komunikasi yang terjalin menggunakan kata-kata komunikasi yang baik.

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja mempunyai 5 indikator, dimana indikator kepuasan karena pekerjaan yang digeluti oleh karyawan Dira Cafe Ambulu Jember adalah jawaban terbanyak yang dipilih oleh responden, kemudian kepuasan karena adanya kerjasama dan komunikasi yang baik kepada rekan kerja.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan sampel penelitian adalah karyawan Dira Cafe Ambulu, maka dilakukan tahapan sebagai berikut.

4.2.1 Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menurut Sujarwati (2015:161) digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam satu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji

validitasnya. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS.

Tabel 4.2

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Keputusan validitas
Kepemimpinan (X ₁)	1	0,736	Valid
	2	0,741	Valid
	3	0,760	Valid
	4	0,724	Valid
	5	0,675	Valid
	6	0,834	Valid
	7	0,647	Valid
	8	0,473	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	1	0,807	Valid
	2	0,617	Valid
	3	0,812	Valid
	4	0,790	Valid
	5	0,396	Valid
	6	0,773	Valid
Motivasi (X ₃)	1	0,729	Valid
	2	0,697	Valid
	3	0,837	Valid
	4	0,841	Valid
	5	0,546	Valid
Komunikasi (X ₄)	1	0,510	Valid
	2	0,940	Valid
	3	0,521	Valid
	4	0,848	Valid
	5	0,687	Valid
	6	0,841	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,684	Valid
	2	0,827	Valid
	3	0,722	Valid
	4	0,611	Valid
	5	0,697	Valid

Sumber: Data Primer Diolah. Lampiran 4. 2021.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator kuesioner valid karena nilai koefisien korelasinya $>$ rtabel (0,279).

b. Hasil Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2013:47). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas

Tabel 4.3

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0,770	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X ₂)	0,771	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,789	Reliabel
4	Komunikasi (X ₄)	0,786	Reliabel
5	Kepuasan kerja (Y)	0,776	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah. Lampiran 5. 2021.

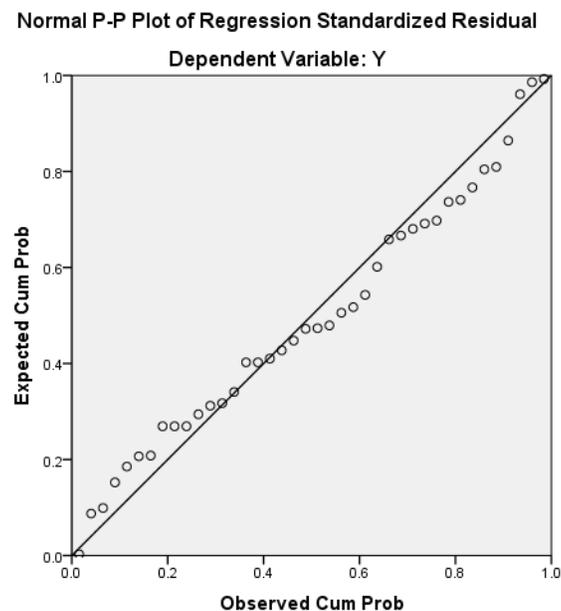
Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,700.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali 2013:160).



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah. Lampiran 6. 2021

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, yang menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen.

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

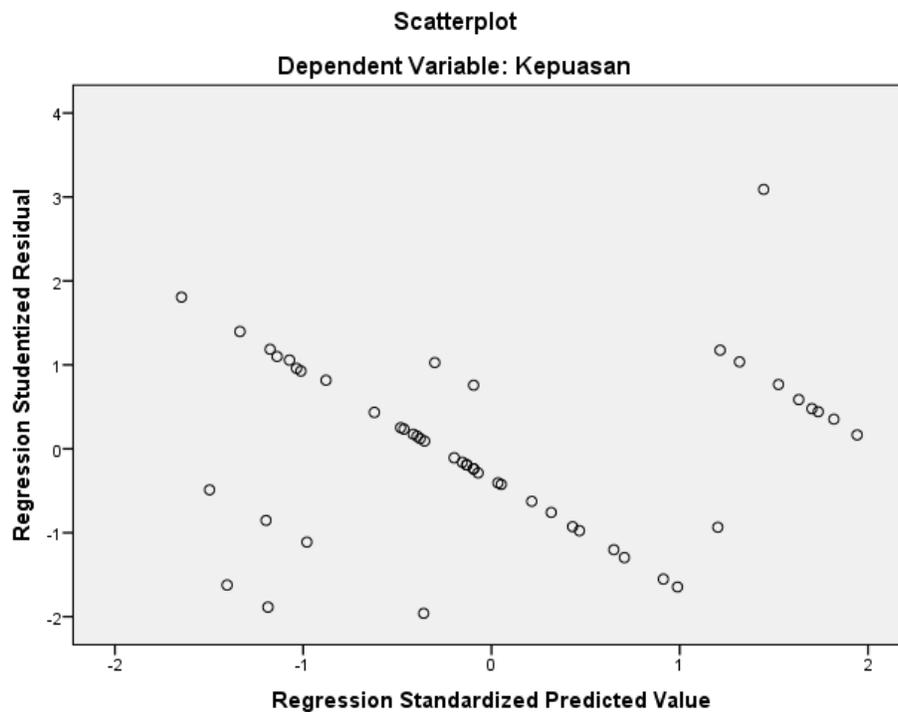
Variabel	TOL	VIF	Keputusan
Kepemimpinan (X_1)	0,953	1,050	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X_2)	0,637	1,569	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X_3)	0,961	1,040	Bebas Multikolinieritas
Komunikasi (X_4)	0,663	1,508	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah. Lampiran 7. 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastitas dan jika berbeda disebut Heterokedastitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heterokedastisitas, (Ghozali, 2013:139)



Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer diolah. Lampiran 6. 2021

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan sampel penelitian adalah karyawan Dira Cafe Ambulu. Berikut rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.203	2.286		.964	.340		
1							
Kepemimpinan	.102	.039	.244	2.608	.012	.953	1.050
Lingkungan Kerja	.216	.075	.329	2.882	.006	.637	1.569
Motivasi	.132	.060	.206	2.213	.032	.961	1.040
Komunikasi	.274	.065	.471	4.209	.000	.663	1.508

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Primer diolah. Lampiran 7. 2021

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 2,203 + 0,102X_1 + 0,216X_2 + 0,132X_3 + 0,274X_4$$

Persamaan tersebut menunjukkan bagaimana nilai dari kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi memengaruhi besarnya kepuasan kerja.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta $a = 2,203$ dan bernilai positif menjelaskan keadaan ketika variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi mempunyai nilai nol maka variabel dependen kepuasan kerja akan positif dan bernilai sebesar 2,203. Nilai konstanta yang menunjukkan nilai positif berarti bahwa karyawan pada Dira Café Ambulu telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
2. Variabel kepemimpinan ($b_1 = 0,102$).

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan $b_1 = 0,102$ dan bernilai positif menjelaskan adanya hubungan yang positif dan searah dengan variabel kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan variabel kepemimpinan akan meningkatkan

variabel kepuasan kerja sebesar 0,102. Apabila setiap pemimpin benar-benar memerankan jabatannya sebagai pemimpin yang sesuai dengan harapan karyawan (misalnya: adil, demokrasi, dan baik) maka kepuasan kerja karyawan juga akan terpenuhi.

3. Variabel Lingkungan kerja ($b_2 = 0,216$).

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja $b_2 = 0,216$ dan bernilai positif menjelaskan adanya hubungan yang positif dan searah dengan variabel kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,216. Apabila karyawan menempati lingkungan kerja yang aman dan nyaman sudah pasti akan merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk memberikan perasaan yang positif bagi setiap karyawan yang bekerja.

4. Variabel Motivasi ($b_3 = 0,132$).

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi $b_3 = 0,132$ dan bernilai positif menjelaskan adanya hubungan yang positif dan searah dengan variabel kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi akan meningkatkan variabel kepuasan kerja. Apabila setiap karyawan memiliki motivasi besar dalam bekerja dan segera menyelesaikan pekerjaannya yang dibarengi dengan manfaat finansial dari perusahaan maka kepuasan kerja pada karyawan akan tercipta.

5. Variabel Komunikasi ($b_4 = 0,274$).

Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi $b_4 = 0,274$ dan bernilai positif menjelaskan adanya hubungan yang positif dan searah dengan variabel kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan variabel komunikasi akan meningkatkan variabel kepuasan kerja. Apabila komunikasi yang berjalan selama bekerja bisa terarah dan kemudian mendapat *feedback* dengan baik maka bagi setiap karyawan akan dengan mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian kepuasan dalam bekerja akan tercipta melalui komunikasi yang baik.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berate variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2014:21). Hasil persamaan menunjukkan bagaimana nilai dari ke empat variabel independen tersebut mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu.

Tabel 4.6**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.593	1.030

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Primer diolah. Lampiran 7. 2021.

Hasil analisis menunjukkan bahwa R square (R^2) adalah sebesar 0,593 atau sebesar 59.3% kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi, sedangkan sisanya yaitu 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi.

4.2.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian uji t selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.203	2.286		.964	.340		
1							
Kepemimpinan	.102	.039	.244	2.608	.012	.953	1.050
Lingkungan Kerja	.216	.075	.329	2.882	.006	.637	1.569
Motivasi	.132	.060	.206	2.213	.032	.961	1.040
Komunikasi	.274	.065	.471	4.209	.000	.663	1.508

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Primer diolah. Lampiran 7. 2021.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu, karena nilai signifikansi variabel $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,012 < 0,05$ dan $2,608 > 2,009$). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu, karena nilai signifikansi variabel $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,006 < 0,05$ dan $2,882 > 2,009$). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu, karena nilai signifikansi variabel $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,032 < 0,05$ dan $2,213 > 2,009$). Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.

4. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu, karena nilai signifikansi variabel $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ komunikasi ($0,000 < 0,05$ dan $4,209 > 2,009$). Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.

b. Uji F (secara Simultan)

Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian uji t selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji F (Parsial)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.815	4	19.954	18.822	.000 ^b
Residual	47.705	45	1.060		
Total	127.520	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah. Lampiran 7. 2021.

Dari uji ANOVA atau F_{test} , didapat F_{hitung} sebesar 18,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18,822 > 2,58$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke lima yang menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.

4.2.6 Interpretasi

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik yang penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat, bagi individu, penelitian tentang sebab-sebabkan dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya, selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dira Cafe Ambulu Jember, dengan jumlah sampel 50 yaitu karyawan Dira Cafe. Hasil analisis akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dira Cafe Ambulu Jember

Hasil analisis pada uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Menurut Danim (2012:55) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dira Cafe Ambulu Jember, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pimpinan Dira Cafe Ambulu Jember bersifat adil, selalu memberi sugesti yang baik, mendukung penuh tujuan kerja yang akan dicapai karyawan, mampu menjadi katalisator, mampu menciptakan rasa aman, mampu menempatkan diri sebagai wakil organisasi, mampu menjadi sumber inspirasi bagi karyawannya dan mampu bersikap menghargai karyawannya sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Astuti dkk (2019), Makutika (2018), Mulidya dkk (2018, SugiARTH dkk (2015) menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nelfan dkk (2014), Paripurna (2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dira Cafe Ambulu Jember

Hasil analisis pada uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Menurut Supriadi (2003:37) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang maksimal akan mempengaruhi kepuasan mereka dalam menyelesaikan

pekerjaanya.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Dira Café Ambulu Jember dalam kategori baik dan nyaman untuk para pekerja disana. Mulai dari pencahayaan, sirkulasi udara, penggunaan warna, kelembapan, dan fasilitas kerja dalam ruangan yang cukup memadai untuk mencapai kepuasan dan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aoliso (2018), Mulidya dkk (2018), Apriyana dkk (2016), Sugiartih dkk (2015), Krisnaldy dkk (2015), Paripurna (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuhana (2018) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Motivasi secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dira Cafe Ambulu Jember

Hasil analisis pada uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai

yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya atau dengan kata lain kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif nya (Mankunegara, 2008:93). Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja bahwa motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting didalam suatu perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, karena apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang motivasi nya tinggi maka karyawan tersebut akan semangat dalam bekerjanya. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan akan berdampak kepada hasil kinerjanya, ketika kinerja karyawan tergolong baik hingga sangat baik, maka karyawan tersebut akan mendapat kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan di Dira Café Ambulu Jember dalam kategori baik. Motivasi kerja bagi setiap pekerja tentunya berbeda mulai dari upah yang mereka terima, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain, pujian, serta pemimpin yang dirasa memiliki keadilan bagi seluruh karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaputra (2019) dan Nelfan dkk (2014), menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Pengaruh Komunikasi secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dira Cafe Ambulu Jember

Hasil analisis pada uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirim sesuatu untuk mengubah perilaku dari orang lain (Haryani, 2010). Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi, oleh karena itu komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial, fungsi terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan, komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk

mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa komunikasi kerja karyawan di Dira Café Ambulu Jember dalam kategori baik. Komunikasi yang baik akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Ketika komunikasi lintas jabatan dan divisi yang diperoleh dengan mudah maka segala bentuk permasalahan dalam bekerja dalam segera terselesaikan. Dengan demikian karyawan akan mendapat kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaputra (2019), Makutika (2018), Mulidya dkk (2018), Apriyana dkk (2016), Sugiath dkk (2015), Krisnaldy dkk (2015), Paripurna (2013) menemukan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2021) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Group.

e. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komunikasi secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dira Cafe Ambulu Jember

Hasil analisis pada uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Sasaran akhir yang diharapkan dapat dicapai oleh adanya kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah tercapainya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktifitas /kinerja yang tinggi (Afandi, 2018).

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Dira Café Ambulu tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

Kepemimpinan yang dibentuk dari kejelasan peran, mempermudah pekerjaan, dan kepemimpinan supportive yang diapresiasi terpenting oleh karyawan adalah pimpinan yang memberikan dorongan kepada karyawan, sedangkan komunikasi dibentuk dari komunikasi ke arah atas, komunikasi ke arah bawah, dan komunikasi horizontal yang diapresiasi terpenting oleh karyawan adalah komunikasi kearah atas yang diapresiasi terpenting tertinggi oleh pernyataan saya memberikan laporan secara rutin pada pimpinan. Komunikasi kearah bawah yang diapresiasi terpenting

oleh pernyataan tertinggi pimpinan memberikan arahan waktu akan melaksanakan pekerjaan yang baru. Komunikasi horizontal yang diapresiasi terpenting oleh pernyataan tertinggi dalam menyelesaikan tugas harus saling membantu dengan teman sekerja (Mulidya dkk,2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulidya dkk (2018), Nelfan dkk (2014), Paripurna (2013) menemukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dira Cafe Ambulu. Berdasarkan penjelasan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data variabel kepemimpinan (X1) menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manager Dira Café Ambulu dikategorikan tepat sehingga dapat memberi kepuasan bekerja bagi karyawan disana.
2. Hasil pengolahan data variabel lingkungan kerja (X2) menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja di Dira Café Ambulu Jember dalam kategori baik dan nyaman untuk para pekerja disana.
3. Hasil pengolahan data variabel motivasi (X3) menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di Dira Café Ambulu Jember dalam kategori baik. Motivasi kerja bagi setiap pekerja tentunya berbeda mulai dari upah yang mereka terima, lingkungan kerja yang

nyaman dan aman, hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain, pujian, serta pemimpin yang dirasa memiliki keadilan bagi seluruh karyawannya.

4. Hasil pengolahan data variabel komunikasi (X4) menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi kerja karyawan di Dira Café Ambulu Jember dalam kategori baik. Komunikasi yang baik akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam bekerja.
5. Hasil pengolahan data variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi (X4) menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dibentuk adalah kepemimpinan yang memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya, hal ini juga bisa menjadi bahan motivasi setiap karyawan dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang diberikan oleh Dira Café Ambulu sudah nyaman untuk karyawan guna menyelesaikan pekerjaannya. Serta komunikasi yang tercipta sangat lancar yang membuat karyawan disana mendapat kepuasan kerja secara maksimal.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan kepuasan kerja karyawan Dira Café Ambulu adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin harus mampu memberikan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan mereka. Kepuasan bekerja

masing-masing karyawan berbeda, mulai dari lingkungan kerja yang nyaman, motivasi mendapat benefit dari bekerja, dan komunikasi yang lancar ketika bekerja. Pencapaian tingkat kepuasan bekerja karyawan diperlukan beberapa upaya oleh perusahaan, seperti:

1. Pembaruan dan peningkatan soft skill bagi para pekerja seperti mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan sesuai dengan bidang. Hal ini akan membuat pekerja merasa ketika bekerja di perusahaan tersebut mendapat banyak wawasan dan relasi yang lebih luas
2. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi seperti liburan ke luar negeri. Hal ini akan membuat pekerja memiliki kepuasan dan motivasi kerja lebih tinggi.
3. Memperluas *pasion* kerja bagi karyawan seperti menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang. Hal ini akan membuat karyawan memiliki banyak keahlian dalam bekerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan, dan bagi peneliti selanjutnya bisa dijadikan pertimbangan serta referensi guna meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya. Adapun beberapa saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Dira Café Ambulu diharap senantiasa mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan yang digunakan, lingkungan kerja yang

nyaman, motivasi karyawan, dan komunikasi yang baik, serta meningkatkan sarana dan prasarana yang ada demi kelancaran karyawan dalam bekerja

2. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lain seperti kompensasi dan penempatan kerja karyawan agar pembahasannya lebih meluas,

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Ngurah Nanda, I Gede Riana, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Karyawan PT BPR Kita Centradana Kuta Badung*, Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5, No.1
- Adveni Aoliso, 2018, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang, Politeknik Negeri Kupang*. BISMANN, Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.3, No.1
- Arianto, Dwi Agung, Nugroho, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Economis Vol. 9. No. 1
- Arifin dkk, 2017, *Budaya dan Perilaku Organisasi 2017*. Penerbit Empat Dua Kelompok Intran Publising. Malang
- Budi W. Soejipto, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian 1). Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usman. Penerbit Asmara Books. Ghalia Indonesia
- Dwi, Ningsih, Endang, 2010, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, dan Tingkat Kesajheteriaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta*. STIE-AUB Surakarta
- Danim, Sudarwan, 2012, *Motivasi, Kemampuan, dan Efektifitas Kelompok Jakarta*. Rineka Cipta
- Devin, Melinda, 2014, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage "X" Hotel Surabaya*, Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia
- D.H.P,Makutika, Adolfina, Y.Uhing, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT*.

- Bank Sulutgo Cabang Tahuna*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Tuluangi Manado. Jurnal EMBA. Vol.6, No.4
- Erda Mulidya, hadi sunaryo, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Vol 7(12)
- Gering, Supriyadi dan Oarigan, 2013, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Jakarta*
- George, R, Terry, Leslie W, Rue, 2003, *Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: PT Bumi Akarsa*. Handoko, T Hani
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program OBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Edisi ke 7, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray, Winardi, 2011, *Kepemimpinan dalam Manajemen PT Rineka Cipta. Jakarta*
- Haryani, 2010, *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa Mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (1): h : 40-45
- I Gede Diatmika Paripurna, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen. Vol.2,No.5
- Khaeruman, dkk, 2021, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi)*, Serang, CV. AA. RIZKY
- Mankunegara, A, P, 2013, *Manajemen Prusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya*
- M.P.P Syaputra, I Gusti Ayu Dewi, 2019, *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No.1
- Nitisemino, aleks S, 1992, *Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta*

- Pandi Afandi, “*Manajemen Sumber daya manusi (teori, konsep dan Indikator*”) Zanaf Publishing katalog dalam terbitan 2018
- Rini Astuti, Iverizkinawati, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan*, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Jurnal Ilman, Vol.6, No.1
- Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi VI*. Penerbit Raja Grafindopersada, Jakarta
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- S. P, Hasibunan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Askara
- Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-6*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta