



Implikasi Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Era Pandemi Covid-19

Yuri Rahayu¹, Galih Raspati², Andi Riyanto^{3*}

^{1,3*}Program Studi Sistem Informasi Akuntansi, Universitas Bina Sarana Informatika

²Program Studi Manajemen, STIE Pasim Sukabumi

Email: ¹yuri.yru@bsi.ac.id, ²galih_raspati@yahoo.com, ^{3*}andi.iio@bsi.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang penting pada sebuah organisasi terlebih untuk entitas usaha yang *profit oriented*. Peran serta SDM yang memiliki *skill*, kreatif dan inovatif dalam mempermudah perusahaan mencapai visi dan misi. Perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang handal dalam kinerja Akan tetapi perusahaan juga membutuhkan dalam melalukan banyak hal untuk kemajuan perusahaan dan tidak meninggalkan Perusahaan di tengah ketidakpastian di masa pasca Pandemi ini. Pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mampu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dengan demikian, dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena berhubungan dengan angka hasil dari survey. Tahapan nelitian dilakukan dengan studi pendahuluan yang diawali denagn identifikasi masalah, kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, studi lapangan, deskripsi dan analisis temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji T Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), Hasil Uji T Variabel Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan Hasil dari pengujian tabel F (Farsial) diperoleh atau variabel Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan-bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka Sukabumi.

Kata Kunci: Motivasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Covid-19

Abstract

Human Resources (HR) is important in an organization, especially for profit-oriented business entities. The role of skilled, creative and innovative human resources can make it easier for the company to achieve its vision and mission. Companies not only need employees who are reliable in their performance, but also need those who are loyal to do more for the company and don't leave the Company in the midst of uncertainty during this pandemic, but in fact many employees are unable to deal with this, thus affecting their overall performance. The method used is quantitative because it relates to the number of survey results. With the research stage conducting a preliminary study by starting to know the problem, literature review, previous research studies, field studies, descriptions and analysis of findings. The results showed that the T-Test of Work Motivation Variables (X1) had a positive and significant influence on the Employee's Work Climate (Y), the T-Test Results for Variables (X2) had a positive and significant effect on employee activities (Y) and the results of the F table test (Farsial) it was found that the variables of Work Motivation (X1) and Organizational Climate (X2) had a positive and significant effect simultaneously on the work activities of employees (Y) in the production division of PT. Build Baros Cempaka Sukabumi.

Keywords: Motivation, Organizational Climate, Job Satisfaction, Covid-19

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 adalah hal yang tidak diharapkan oleh semua warga negara karena dengan peristiwa tersebut sangat berpengaruh terhadap tata perekonomian global, nasional maupun individu. Permasalahan yang sering terjadi akibat peristiwa besar tersebut akan mempengaruhi terhadap kebijakan pemerintah di sektor ekonomi khususnya industri. Kompetensi dan kinerja yang baik merupakan modal

utama yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, persaingan yang terjadi secara global dan perekonomian yang terdampak akibat pandemi mengharuskan manajemen perusahaan harus bisa menyeleksi karyawan mana yang harus dipertahankan dan mana yang akhirnya harus di PHK. Bukan hal yang mudah di tengah krisis ekonomi yang terjadi bagi sebuah perusahaan untuk bertahan hidup. Salah satu aset yang harus dimiliki yaitu berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM menjadi hal yang penting pada sebuah organisasi terlebih untuk entitas usaha yang *profit oriented*. Peran serta SDM yang memiliki *skill* yang tinggi serta kreatif dan inovatif dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan tersebut telah dikelola dengan sangat baik dengan sistem manajemen yang efektif. Meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawainya merupakan target utama dan terpenting bagi tujuan perusahaan. Kepuasan kerja untuk pegawai dapat dilaksanakan melalui beberapa metode salah satunya melalui penggunaan faktor motivasi kerja. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang muncul dari dalam maupun luar individu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan (*action atau activities*) dengan menggerakkan potensi yang ada yang akan melahirkan kemauan keras dengan intensitas dan ketekunan untuk mencapai kepuasan dan keinginan yang tinggi dan luhur dalam meraih tujuan hidupnya. Segala bentuk usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi, Motivasi merupakan motor penggerak dari dalam hati seseorang dengan mengerahkan segala potensi yang ada untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan yang ingin kita capai. (Rahayu, 2013). Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk bisa bekerja dengan baik.

Iklm kerja merupakan kondisi fisik dan non-fisik dalam suasana psikologis atau fenomena yang dirasakan oleh semua komponen dalam kegiatannya sehari-hari. Denagn kata lain Iklm kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kerja, sehingga semua komponen terutama pimpinan diharapkan mampu menciptakan dan memelihara iklm kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa dimensi antara lain, keterbukaan komunikasi antara sesama komponen organisasi dan kepuasan kerja pegawai. (Wulandari, Bened, & Rejeki, 2021). Iklm organisasi menurut Davis dan Newstorm dalam (Hidayat , 2018) merupakan suatu konsep yang menggambarkan kondisi internal lingkungan suatu organisasi yang dirasakan oleh semua individu sebagai anggotanya selama melakukan kegiatan atau aktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, serta organisasi tersebut dilihat sebagai bentuk kepribadian suatu organisasi yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada pendapat secara personal anggota dalam melihat organisasinya tersebut. Iklm organisasi tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi iklm organisasi eksis serta dapat dirasakan. Sedangkan Saputra, dkk dalam (Hidayat , 2018) menjelaskan iklm organisasi dapat dipengaruhi oleh hampir semua aspek yang akan terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mencapai dan mewujudkan visi dan misinya secara lengkap dan sempurna, maka diperlukan individu-individu yang cakap sebagai sumber kekuatan yang akan selalu memegang kontrol ikatan organisasi. Supaya SDM di dalam organisasi bisa bekerja secara maksimal dan mempunyai kesetiaan yang tinggi, maka organisasi harus dapat membentuk dan menciptakan iklm yang kondusif dan positif serta menggembirakan, sehingga SDM yang telah terbentuk mutunya (kualitasnya) dapat dipertahankan dan nantinya mereka mempunyai prestasi kerja yang kualitasnya tinggi.

Kepuasan kerja identik dengan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang didapatkan pegawai dengan banyaknya imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh individu atau pegawai di dalam bekerja. Setiap individu atau pegawai mempunyai beragam karakter yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula menyesuaikan dengan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja tersebut dapat memberikan akibat yang tentu tidak akan sama persis. Ukuran kepuasan kerja seorang individu atau pegawai sangat tergantung pada realitas fenomena yang dihadapi ketika bekerja dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang telah diberikannya pada organisasi atau perusahaan. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja tergantung pada kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan yang diterima secara realitasnya oleh pegawai (Robbins, Coulter, & Randel, 2018). Sehingga terlihat dari pendapat teori diatas bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan karyawan pada pekerjaan dan hasil kerjanya, apakah senang atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan tersebut dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi perilaku mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya. Gambaran perasaan hati karyawan pada pekerjaan dan hasil kerjanya akan terekspos dari sikap dan perilakunya pada saat karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya

Pandemi merupakan kejadian luar biasa yang sudah merubah tata perekonomian dan kehidupan di banyak perusahaan-perusahaan yang harus meregulasi ulang internalnya. Hal yang terpenting dalam menghadapi perubahan kondisi saat ini adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang bisa diajak kerjasama menghadapi tantangan tersebut yakni sumber daya manusia yang adaptif sehingga terhindar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan. Perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang handal dalam

pekerjaannya, Namun juga karyawan yang dengan suka rela melakukan hal lebih untuk perusahaan dan tidak meninggalkan perusahaan di tengah ketidakpastian kondisi dalam perusahaan yakni karyawan yang memiliki *engagement* (Nandania, Suryanto, & Santi, 2021).

PT. Bukit Baros Cempaka (BBC) berdiri sejak tahun 1983 di Desa Sasagaran Kebon Pedes Kabupaten Sukabumi dengan lahan seluas 26 ha yang merupakan bagian dari PT. Karya Titan Group yang memproduksi keju lokal sejak tahun 2002 sampai pada tahun 2014. Berawal dari membuat keju gouda secara *home industry* hingga akhirnya mendirikan sebuah pabrik keju, menjadikan PT. BBC sebagai salah satu industri penghasil produk keju lokal, selain itu juga menghasilkan jenis keju dengan varian *mozzarella, cheddar, red cheddar, edam* dan jenis *gouda* yang merupakan khas olahan dari pabrik itu sendiri. Selama masa pandemi tingkat permintaan pada produk keju cenderung turun, Penurunan ini salah satunya terjadi akibat dampak pandemi dimana terjadi pembatasan aktivitas masyarakat.

Pada dasarnya para staf produksi pada PT. BBC dituntut harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang baik agar dapat memenuhi tuntutan kerja perusahaan, tetapi banyak karyawan yang tidak mampu untuk memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan atau organisasinya sehingga mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Adanya keluhan upah dan gaji pada pegawai turut mempengaruhi aktivitas perusahaan. Gaji dan upah merupakan faktor yang paling kompleks dalam mengukur tingkat kepuasan kerja, uang tidak hanya dapat membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga dapat berguna sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan kepuasan yang tingkatannya lebih tinggi. Kurangnya perhatian perusahaan pada pegawainya yang mengalami kecelakaan kerja turut andil dalam menurunkan produktivitas pegawai, masalah ini masuk ke dalam dimensi pengawasan. Dimensi pengawasan adalah kemampuan perusahaan supaya dapat memberikan dukungan fasilitas dan dukungan moral pada karyawannya (Hidayat, 2018).

Berdasarkan hasil riset terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Hidayat, 2018). Riset lainnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan iklim kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja (Diyanti, Hubeis, & Affandi, 2017). Menurut (Rowan, 2019) sifat hubungan antara seorang pegawai dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, anggota keluarga, dan lain-lain cukup mempengaruhi kepuasan pekerjaannya. Kemudian hasil riset lainnya menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pada kasus ini, karyawan lebih termotivasi oleh keinginan mereka sendiri dan individu dapat bertindak hanya karena penasaran dan keinginan untuk belajar tanpa mengharapkan imbalan atau dengan kata lain melakukan pekerjaan hanya untuk memuaskan rasa ingin tahu, ekspresi diri, dan tantangan diri. Fenomena ini membuat iklim organisasi tidak memiliki kontribusi lebih banyak untuk memacu motivasi karyawan (Yantu, 2018).

Upaya untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai di PT. BBC inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam faktor penyebab motivasi dan iklim kerja yang mempengaruhinya. Secara lebih terperinci tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui implikasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka di era pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka di era pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui implikasi motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka yang nantinya diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan dalam mengelola motivasi dan iklim organisasinya supaya terjadi peningkatan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan produksi.

METODE

Metode yang digunakan adalah Kuantitatif karena berhubungan dengan angka hasil dari survey. Dengan tahapan Penelitian dengan melakukan tahap studi pendahuluan dengan tahapan identifikasi masalah, kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, studi lapangan, deskripsi dan analisis temuan. Kemudian melakukan survey untuk penentuan obyek atau populasi dan sampel. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka Sukabumi, dengan jumlah Jumlah populasi diperoleh berdasarkan hasil laporan dari bagian SDM, yaitu sebanyak 47 orang pegawai sebagai populasi. Menurut (Suharsimi, 2013) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran data dalam penelitian ini melalui angket atau kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang disusun berdasarkan kisi-kisi dalam bentuk skala likert (skala lima tingkat). Skala likert (*likert scale*) di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan 5 titik dengan susunan sebagai berikut (Sugiono, 2017) sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, ragu-ragu = 3, setuju = 4, sangat setuju = 5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan adanya karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BBC divisi produksi yang berjumlah 47 karyawan (responden). Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	65%
Perempuan	17	45%
Jumlah	47	100.00%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa responden perempuan sebanyak 17 orang atau 35% dan responden laki-laki sebanyak 30 orang atau 65%. Hal ini menunjukkan bahwa dari jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Penempatan karyawan laki-laki lebih banyak pada divisi ini karena dibutuhkan tenaga yang lebih kuat dan tidak banyak izin/cuti dibandingkan perempuan karena jika banyak izin atau cuti akan menghambat proses produksi.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Konsumen	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 tahun	6	12,77%
2	21 - 25 tahun	11	23,40%
3	26 - 30 tahun	14	29,79%
4	31 - 35 tahun	9	19,15%
5	36 - 40 tahun	7	14,89%
6	> 40 tahun	0	00,00%
Total		47	100,00%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel bahwa usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini terbanyak adalah berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 14 orang atau 29,79%, pada urutan kedua pada usia 21 – 25 tahun sebanyak 11 orang atau 23,40%. Kemudian responden berusia 31 – 35 tahun sebanyak 9 orang atau 19,15%, selanjutnya responden dengan usia antara 36 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau 14,89%, ini merupakan usia yang mulai kurang produktif meskipun memiliki pengalaman, dan yang terakhir adalah responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 orang atau sebanyak 12,77%. Usia ini merupakan karyawan yang baru dan minim pengalaman meskipun semangat kerja tinggi. Maka responden terbanyak yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 14 orang dari jumlah 47 orang atau sebesar 29,79%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0,0%
2	SMP	3	6,38%
3	SMA	30	63,83%
4	Diploma/Sarjana	14	29,79%
Total		47	100,00%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu responden berpendidikan SMP sebanyak 3 orang atau 6,38%, kemudian responden dengan pendidikan SMA sebanyak 30 orang atau 63,83%. Sedangkan responden berpendidikan Sarjana sebanyak 14 orang atau 29,79%. Dengan demikian responden terbanyak yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan SMA.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama/Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	10,64%
1 – 3 Tahun	9	19,15%
3 – 5 Tahun	15	31,92%
5 – 10 Tahun	18	38,29%
> 10 Tahun	0	0,00%
Jumlah	47	100,00%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan data dari tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terbanyak sudah bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 18 orang atau 38,29%, terbanyak kedua lama bekerja responden selama 3 – 5 tahun sebanyak 15 orang atau 31,92%, kemudian responden dengan lama bekerja antara 1 – 3 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 19,15%, dan terakhir responden berdasarkan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 5 orang atau s 10,64%. Dengan demikian responden berdasarkan lama bekerja terbanyak yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 5 – 10 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 38,29%.

Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah untuk mengukur suatu instrumen apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi person (*pearson correlation bivariate*), yaitu:

a. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan (X_1)

Uji validitas motivasi kerja (X_1) dilakukan terhadap 11 (sebelas) indikator motivasi kerja dengan data sampel (n) 47 responden yang dapat dilihat dalam tabel perhitungan dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics Program Version 25.0*. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid, angka 0,3 merupakan nilai kritis validitas data dengan α 5%. Berdasarkan hasil perhitungan analisis *pearson correlate bivariate*, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X_1)

Pernyataan	r Dengan Rata-Rata	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.388	0.3	Valid
2	0.597	0.3	Valid
3	0.758	0.3	Valid
4	0.480	0.3	Valid
5	0.394	0.3	Valid
6	0.407	0.3	Valid
7	0.630	0.3	Valid
8	0.397	0.3	Valid
9	0.427	0.3	Valid
10	0.615	0.3	Valid
11	0.107	0.3	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen motivasi kerja tersebut, maka responden dapat menjawab semua butir pernyataan. Dimana hasilnya dari 11 pernyataan indikator dinyatakan valid sebanyak 10 item pernyataan, artinya hanya 10 pernyataan tersebut yang dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur motivasi kerja.

b. Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi (X_2)

Uji validitas Iklim Organisasi (X_2) dilakukan terhadap 6 (enam) indikator Iklim Organisasi dengan data sampel (n) 47 responden yang dapat dilihat dalam tabel perhitungan dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics Program Version 25.0*. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid, angka 0,3 merupakan nilai kritis validitas data dengan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan analisis *pearson correlate bivariate*, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi (Variabel X_2)

Pernyataan	r Dengan Rata-Rata	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.571	0.3	Valid
2	0.687	0.3	Valid
3	0.732	0.3	Valid
4	0.686	0.3	Valid
5	0.536	0.3	Valid
6	0.587	0.3	Valid

Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada $n = 47$ dan $\alpha 0,05$ (5%)

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Iklim Organisasi tersebut, maka responden dapat menjawab semua butir pernyataan. Dimana hasilnya dari 6 (enam) pernyataan indikator dinyatakan valid, artinya ke-6 (enam) pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur Iklim Organisasi.

c. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Uji validitas Kepuasan Kerja (Y) dilakukan terhadap 17 (tujuh belas) indikator kepuasan kerja karyawan dengan data sampel (n) 47 responden yang dapat dilihat dalam tabel perhitungan dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics Program Version 25.0*. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid, angka 0,3 merupakan nilai kritis validitas data dengan $\alpha 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan analisis *pearson correlate bivariate*, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)

Pernyataan	r Dengan Rata-Rata	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.629	0.3	Valid
2	0.620	0.3	Valid
3	0.686	0.3	Valid
4	0.679	0.3	Valid
5	0.540	0.3	Valid
6	0.409	0.3	Valid
7	0.483	0.3	Valid
8	0.527	0.3	Valid
9	0.483	0.3	Valid
10	0.168	0.3	Tidak Valid
11	0.156	0.3	Tidak Valid
12	0.381	0.3	Valid
13	0.404	0.3	Valid
14	0.419	0.3	Valid
15	0.299	0.3	Tidak Valid
16	0.105	0.3	Tidak Valid
17	0.340	0.3	Valid

Nilai kritis (r) di ambil dari tabel kritis 0,3 pada $n = 47$ dan $\alpha 0,05$ (5%)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja karyawan tersebut, dari 17 (tujuh belas) pernyataan terdapat 4 pernyataan yang tidak valid, yaitu pada butir 10, 11, 15 dan 16 maka sisanya sebanyak 13 pernyataan yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur kepuasan kerja karyawan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah untuk menguji pertanyaan yang diberikan memiliki jawaban yang konsisten sehingga dapat dipercaya bahwa pertanyaannya dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

a. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X_1)

Pengujian ini di analisis melalui bantuan *IBM SPSS Statistics Program Version 25.0*, maka diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X_1) *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	11

Sumber: Data primer diolah,2022

Nilai reliabilitas variabel Motivasi Kerja dari 11 item pernyataan, kemudian dilakukan koreksi atau setelah dilakukan *drop* terhadap 1 pernyataan yang tidak valid sehingga menjadi 10 item pernyataan dan diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* (α) sebesar 0,690 artinya nilai berada di antara $0,600 < \alpha > 0,800$ yang berarti instrumen variabel Motivasi Kerja cukup *reliable* artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Organisasi (X_2)

Pengujian ini di analisis melalui bantuan *IBM SPSS Statistics Program Version 25.0*, maka diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Organisasi (Variabel X_2) *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Nilai reliabilitas variabel Iklim Organisasi dari 6 item pernyataan diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* (α) sebesar 0.690 artinya nilai reliabel berada di antara $0.600 < \alpha > 0.800$ yang berarti instrumen variabel Iklim Organisasi cukup *reliable* artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

c. Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengujian ini di analisis melalui bantuan *IBM SPSS Statistics Program Version 25.0*, maka diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	17

Sumber: Data primer diolah, 2022.

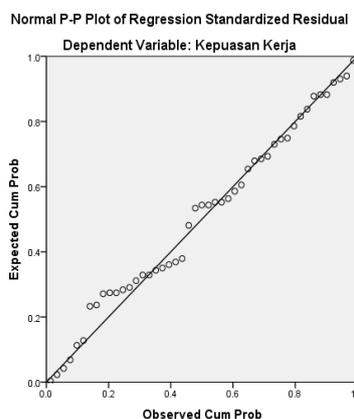
Nilai reliabilitas variabel Kepuasan Kerja dari 17 item pernyataan, kemudian dilakukan koreksi atau setelah dilakukan *drop* terhadap 4 item pernyataan yang tidak valid sehingga menjadi 13 item pernyataan dan diperoleh nilai *Alpha Cronbach's (α)* sebesar 0,777 artinya nilai reliabel berada di antara $0,600 < α > 0,800$ yang berarti instrumen variabel kepuasan kerja karyawan cukup *reliable* artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban responden yang konsisten dan seragam.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik tidak melanggar asumsi-asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk menentukan statistika yang akan digunakan dalam uji perbedaan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal. Apabila sebaran data normal, maka teknik analisis yang digunakan yaitu *Independent-Sample T Test*. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Probability-Plot (P-Plot)* dan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang hasilnya ditampilkan pada tabel sebagai berikut berikut ini:



Gambar 1. Kurva *Probability Plot (P-Plot)*

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 1. Maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan grafik normal *P-P plot of regression standardized residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68509284
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.053
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$), maka berdasarkan *NPar Test 1-sample K-S* dapat dinyatakan bahwa untuk data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.809	6.060		2.114	.040					
Motivasi Kerja	.541	.184	.415	2.945	.005	.655	.406	.312	.566	1.766
Iklim Organisasi	.581	.225	.365	2.587	.013	.638	.363	.274	.566	1.766

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
- Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 12 nilai korelasi antar variabel independen lebih rendah dari 0,90, kemudian dilihat dari nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X_1) = 0,566 dan Iklim Organisasi (X_2) = 0,566 lebih besar dari 0,10 (*tolerance* > 0,10), ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah dalam uji multikolinieritas. Demikian juga dengan nilai *VIF* variabel Motivasi Kerja (X_1) = 1,766 dan Iklim Organisasi (X_2) = 1,766 lebih kecil dari 10,00 ($VIF < 10,00$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen (*independent variable*) dalam model regresi (*regression model*).

c. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2014), model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi kita harus melihat nilai uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi bila $du < dw < (4 - du)$.

Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.710 _a	.505	.482	2.745	.505	22.425	2	44	.000	1.987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan 13 diketahui nilai Durbin-Watson (DW) adalah 1,987, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) jumlah sampel $n = 47$ dan jumlah 2 variabel bebas ($k=2$, dalam tabel Durbin Watson) diperoleh nilai $du=1,4226$ dan nilai $dl = 1,6120$. Maka, $du < (4 - du) < dw = 1,4226 < 1,987 < 1,6120$ ($4 - 1,987 = 1,4227 < 1,987 > 1,6120$).

Berdasarkan perhitungan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi ini memiliki gejala atau tidak terjadi autokorelasi negatif.

Penilaian Instrumen Variabel X₁ (Analisis Deskriptif Motivasi Kerja)

Penilaian terhadap Motivasi Kerja (variabel X₁) pada PT. BBC divisi produksi dapat dilihat dari jawaban responden yang dianalisis berdasarkan banyaknya jawaban atau *frekuensi* dari responden terhadap indikator Kompensasi Finansial sebanyak 11 indikator yang diperoleh dari tabel frekuensi berikut:

Tabel 14. Frekuensi 11 Indikator Motivasi (X₁)

No	Indikator	Setuju + Sangat Setuju
1	Mengerjakan tugas-tugas yang cukup sulit dengan sangat baik	95,4% (74,5 + 14,9)
2	Selalu berusaha keras meningkatkan prestasi	80,2% (70,2 + 10,6)
3	Selalu ingin disukai orang lain	70,2% (55,3 + 14,9)
4	Selalu ingin membangun hubungan	87,2% (72,3 + 14,9)
5	Selalu berusaha untuk bekerja dalam kelompok	91,5% (78,7 + 12,8)
6	Memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan	74,4% (57,4 + 17,0)
7	Lebih menyukai mengerjakan pekerjaan sendiri	74,4% (63,8 + 10,6)
8	Mengemukakan ketidaksetujuan dengan orang lain secara terbuka	83,0% (70,2 + 12,8)
9	Suka berbicara tentang masalah diluar masalah pekerjaan dengan orang lain	87,2% (70,2 + 17,0)
10	Selalu aktif dalam kepemimpinan kelompok	83,0% (59,6 + 23,4)
11	Selalu mengatur dan mengarahkan aktivitas orang lain	78,7% (59,6 + 19,1)
Motivasi Kerja		82,4 (Setuju)

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 14 terdapat 2 (dua) dimensi yang terdiri dari 11 (sebelas) indikator dan disimpulkan secara keseluruhan responden menyatakan setuju dan sangat setuju.

Penilaian Instrumen Variabel X₂ (Analisis Deskriptif Iklim Organisasi)

Variabel Iklim Organisasi dimana terdapat 2 (dua) dimensi yang terdiri dari 6 (enam) indikator, yaitu :

Tabel 15. Frekuensi Indikator Kompensasi Non Finansial (X₂)

No	Indikator	Setuju + Sangat Setuju
----	-----------	------------------------

1	Diberi Tanggung jawab pekerjaan	97,5% (76,2 + 21,3)
2	Memiliki kewenangan penuh	74,5% (46,8 + 27,7)
3	Pemeliharaan Kebijakan Organisasi	84,1% (63,8 + 21,3)
4	Kompensasi yang menarik	82,9% (63,8 + 19,1)
5	Peduli satu sama lain	78,8% (66,0 + 12,8)
6	Menerima keterbatasan	72,3% (53,2 + 19,1)
Iklim Organisasi		81.7% (Setuju)

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 15 terdapat 2 (dua) dimensi yang terdiri dari 6 (enam) indikator dimana secara keseluruhan responden menyatakan setuju dan sangat setuju.

Penilaian Instrumen Variabel Y (Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan)

Penilaian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y) pada divisi produksi PT. Baros Bangun Baros Cipta Sukabumi dapat dilihat dari jawaban responden yang dianalisis berdasarkan banyaknya jawaban atau *frekuensi* dari responden terhadap indikator Kepuasan Kerja Karyawan sebanyak 17 indikator yang diperoleh dari tabel frekuensi berikut:

Tabel 16. Frekuensi 17 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Puas + Sangat Puas
1	Gaji yang diterima	91,4% (72,3 + 19,1)
2	Kesempatan pengembangan karir	87,2% (72,3 + 14,9)
3	Mendapatkan pelatihan kerja	83,0% (74,5 + 8,5)
4	Mendapat peluang promosi	61,7% (48,9 + 12,8)
5	Mendapat perhatian atasan	80,9% (66,0 + 14,9)
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	89,4% (85,1 + 4,3)
7	Ruangan Kerja yang nyaman	76,6% (74,5 + 2,1)
8	Sarana perlengkapan kerja memadai	66,0% (59,6 + 6,4)
9	Kepuasan hati	80,8% (72,3 + 8,5)
10	Kemampuan tinggi	91,5% (78,7 + 12,8)
11	Pendidikan memadai	74,5% (70,2 + 4,3)
12	Sangat kreatif	68,1% (61,7 + 6,4)
13	Sangat antusias	72,4% (66,0 + 6,4)
14	Empati tinggi	78,7% (70,2 + 8,5)
15	Komunikatif	80,9% (59,6 + 21,3)
16	Focus kepada pekerjaannya	91,5% (55,3 + 36,2)
17	Antusias mencari solusi	83,0% (59,6 + 23,4)
Kepuasan Kerja Karyawan		79,9% (Puas)

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 16 terdapat 4 (empat) dimensi yang terdiri dari 17 (tujuh belas) indikator dan secara keseluruhan responden menyatakan puas dan sangat puas.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Agar dapat menjelaskan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, terlebih dahulu harus diketahui hubungan antara data Motivasi Kerja (variabel X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) melalui analisis korelasi pearson.

Tabel 17. Korelasi Pearson Variabel X₁ -Variable Y,dan Variabel X₂ - Variabel Y,Correlati,Correlations

	Motivasi Kerja	Iklim organisasi	Kepuasan Kerja Karyawan
--	----------------	------------------	-------------------------

Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.658**	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	47	47	47
Iklim organisasi	Pearson Correlation	.658**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	47	47	47
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.655**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	47	47	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji *Correlation Pearson's* seperti terlihat pada tabel 17, maka:

1. Dapat dilihat nilai korelasi (hubungan) Motivasi Kerja (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $R = 0,655$ yang berarti berada diantara nilai $0,600 - 0,799$, yang artinya memiliki hubungan kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.
2. Dapat dilihat nilai korelasi (hubungan) Iklim organisasi (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $R = 0,638$ yang berarti berada diantara nilai $0,600 - 0,799$, yang artinya memiliki hubungan kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika Iklim organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin bertambah baik atau meningkat pula.

Kemudian untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersamaan (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan melihat tabel *model summary* sebagai berikut :

Tabel 18. Korelasi Pearson ® Variabel X_1 , X_2 dengan Variabel Y, *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.710 ^a	.505	.482	2.745	.505	22.425	2	44	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel *model summary* dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi (hubungan) antara Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $R = 0,710$ yang berarti berada diantara nilai $0,600 - 0,799$, yang artinya memiliki hubungan kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi bertambah atau meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin bertambah atau meningkat pula.

Perhitungan dan Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Selain menggunakan Regresi Linear dan Korelasi Pearson, besarnya kontribusi pengaruh dari Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan metode Koefisien Determinasi (KD). Adapun persamaan untuk menentukan korelasi Koefisien Determinasi (KD) adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \quad (1)$$

Nilai Koefisien Determinasi (KD) dengan R^{Square} (R^2) dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini:

Tabel 19. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.482	2.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi
 Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 19, maka :

$$KD = (0,710)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,505 \times 100 \%$$

$$KD = 50,5 \%$$

Berdasarkan perhitungan tabel 19, dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi (*KD*) yaitu R^{Square} sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 50,5% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, beban kerja, k dan sebagainya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. maka analisis regresi linear berganda dapat di hitung dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Koefisien konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Iklim Organisasi

ϵ = *Error*, variabel gangguan

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada penelitian ini mengenai motivasi kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y), selanjutnya dilakukan pengujian dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik *IBM SPSS Statistics for windows* versi 25 sebagai berikut:

Tabel 20. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel X_1 , X_2 dan Y , Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.809	6.060		2.114	.040
Motivasi Kerja	.541	.184	.415	2.945	.005
Iklim Organisasi	.581	.225	.365	2.587	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 20 diperoleh konstanta (a) adalah 12,809, sedangkan nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,541 dan iklim organisasi (b_2) sebesar 0,581, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = 12,809 + 0,541 X_1 + 0,581 X_2$$

$$Y = 13,951$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 12,809, menyatakan bahwa jika motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) tidak ada kenaikan atau sama dengan nilai 0, maka besarnya nilai kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 12,809.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,541 dan bertanda positif, artinya jika variabel kompensasi finansial meningkat sebesar 1 *point*,- maka akan menyebabkan nilai kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0, 541 *point*. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) adalah sebesar 0,581 dan bertanda positif, artinya jika variabel iklim organisasi naik sebesar 1 *point*, maka akan menyebabkan nilai kepuasan kerja karyawan naik sebesar 0,581 *point*. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

H1 Uji Pengaruh Motivasi kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 21. Uji t untuk H1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.122	6.431		2.040	.047
Motivasi Kerja	.855	.147	.655	5.820	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 21 dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki *signifikansi* $0,000 < 0,05$ lebih kecil ($\text{sig} < \alpha$) dengan taraf signifikan 0,05, dan t_{hitung} (t-stat) sebesar 5,820. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan demikian $\alpha = 0,05$, $df = n - (k - 1)$ sehingga diperoleh $df = 46$, kemudian untuk pengujian dua sisi (*two-tailed*) di peroleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk X_1 ($5,287$) $> t_{\text{tabel}}$ atau ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) dan berada diluar t_{tabel} (-2,013 dan 2,013), maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 Uji Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil uji t untuk H2 dapat dilihat pada tabel 22 dibawah ini:

Tabel 22. Uji t Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.975	4.427		5.867	.000
Iklim Organisasi	1.017	.183	.638	5.559	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 22 dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi memiliki *signifikansi* $0,000 < 0,05$ lebih kecil ($\text{sig} < \alpha$) dengan taraf signifikan 0,05, dan t_{hitung} (t-stat) sebesar 5,559. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan demikian $\alpha = 0,05$, $df = n - (k - 1)$ sehingga diperoleh $df = 46$, kemudian untuk pengujian dua sisi (*two-tailed*) di peroleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk X_2 ($5,559$) $> t_{\text{tabel}}$ atau ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) dan berada diluar t_{tabel} (-2,013 dan 2,013), maka H_0 ditolak (H_2 diterima). Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan) untuk H3

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan iklim organisasi) secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Dari hasil *output* analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 23 berikut ini:

Tabel 23. Uji F untuk H3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.055	2	169.027	22.425	.000 ^b
	Residual	331.647	44	7.537		
	Total	669.702	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} (F-stat) sebesar 22,425, Nilai ini dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F, dengan demikian $\alpha = 0,05$, $df = n - (k - 1)$ sehingga diperoleh $df = 46$, kemudian untuk pengujian dua sisi (*two-tailed*) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,20. Diketahui bahwa F_{hitung} ($22,425 > F_{tabel}$ (3,20) atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga H_0 ditolak (H_1 diterima). Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ lebih kecil ($sig < \alpha$) dengan taraf signifikan 0,05, dan t_{hitung} (t-stat) sebesar 5,820. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan demikian $\alpha = 0,05$, $df = n - (k - 1)$ sehingga diperoleh $df = 46$, kemudian untuk pengujian dua sisi (*two-tailed*)

diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk X_1 ($5,287 > t_{tabel}$ atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berada diluar t_{tabel} (-2,013 dan 2,013), maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BBC dinyatakan diterima. Hal ini memiliki makna motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018) tentang HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. BLUE BIRD PEKANBARU Dan (Diyanti et al., 2017) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada divisi produksi PT. BBC. Iklim Organisasi memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ lebih kecil ($sig < \alpha$) dengan taraf signifikan 0,05, dan t_{hitung} (t-stat) sebesar 5,559. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan demikian $\alpha = 0,05$, $df = n - (k - 1)$ sehingga diperoleh $df = 46$, kemudian untuk pengujian dua sisi (*two-tailed*) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk X_2 ($5,559 > t_{tabel}$ atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berada diluar t_{tabel} (-2,013 dan 2,013), maka H_0 ditolak (H_2 dinyatakan diterima). Hal ini bermakna Iklim Organisasi (X_2) akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Produksi PT Bangun Baros Cempaka Sukabumi, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chris Sendjaya Halim, 2018) tentang PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DI CV ADLOS. Dan (Diyanti et al., 2017) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada divisi produksi PT. BBC dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} (F-stat) sebesar 22,425. Nilai ini dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F, dengan demikian $\alpha = 0,05$, $df = n - (k - 1)$ sehingga diperoleh $df = 46$, kemudian untuk pengujian dua sisi (*two-tailed*) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,20. Diketahui bahwa F_{hitung} ($22,425 > F_{tabel}$ (3,20) atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga H_0 ditolak (H_3 diterima). Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan

kerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Diyanti et al., 2017) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor dan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018) mengenai Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja KERJA dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru.

KESIMPULAN

Melihat dari hasil pembahasan diatas maka peneliti dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka Sukabumi di situasi Pasca Pandemi
2. Hasil Uji T Variabel Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka Sukabumi di situasi Pasca pandemic.
3. Hasil dari pengujian tabel F (Farsial) diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Bangun Baros Cempaka Sukabumi

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan akibat pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja, dimana karyawan yang memiliki perasaan puas dalam bekerja akan selalu berupaya untuk bekerja sebaik mungkin. Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja harus selalu diusahakan oleh pihak manajemen perusahaan PT. Bangun Baros Cempaka Sukabumi kepada baik kepada staf karyawan seluruhnya dan khususnya pada divisi produksi yang menjadi objek penelitian ini.
2. Motivasi kerja adalah motivasi yang selalu didasarkan pada potensi kekuatan bersumber pada diri manusia itu sendiri. Upayakan agar pihak perusahaan selalu bergerak dinamis dengan selalu kreatif membuat rencana dan program yang matang dan bisa dilaksanakan, tujuan perusahaan secara jelas, pembagian tugas yang adil dan merata, serta upayakan persaingan sesama antara karyawan pada divisi produksi PT. BBC dapat dikontrol dengan baik serta memberikan pekerjaan dengan resiko yang ringan. Staf karyawan Divisi Produksi hendaknya selalu meningkatkan motivasi kerjanya dan memotivasi dirinya sendiri untuk fokus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya dan berusaha mementingkan perusahaan diatas kepentingan diri pribadi.
3. Karena adanya keterbatasan peneliti oleh karena itu harapan saya hendaknya para peneliti lain selanjutnya dapat lebih menambah dan menyempurnakan untuk penelitian selanjutnya terutama lebih mengembangkan lagi ke variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 361–372. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>, 361–372.
- Hidayat, R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru. Fakultas Psikologi Universitas Islam, Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. <https://doi.org/10.1017/CBO9781>.
- Nandania, R., Suryanto, & Santi, D. E. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Di Masa. <http://repository.untag-sby.ac.id/11359/30/JURNAL.pdf>.
- Rahayu, Y. (2013). PERANAN MOTIVASI TERHADAP KETAKUTAN DAN KEKUATIRAN. *Jurnal Khasanah Ilmu Vol. 4 No. 2 September* <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khasanah/article/viewFile/504/397>, 71-75.
- Robbins, S., Coulter, M., & Randel, A. (2018). *Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2018). Management 15E*. San Diego State University.: (A. Randel (ed.)).
- Rowan, J. (2019). Organizational. Ordinary Ecstasy., <https://doi.org/10.4324/9781315787794-9>, 142-161.

- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. . Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. . Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Wulandari, A., Benned, M., & Rejeki, S. (2021). Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap. *Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*. <https://ejournal.stp-aviasi.ac.id/index.php/JIK/article/view/86>, 104-108.
- Yantu, I. (2018). Organizational Climate for Work Motivation Stimulation in Regional Financial Agency. *Jurnal Aplikasi Manajemen*., <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.02.16>, 330-335.