

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR *HYGIENE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI TVRI STASIUN KALIMANTAN TIMUR**



Oleh :

KRISTIANA SOMI LEIN
NPM. 21.61201.039

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, S.E.,ME	1.	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani S.Sos.,MM	2.	Anggota
3.	Eko Ravi Pratama, SE,MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : KRISTIANA SOMI LEIN
NPM : 21.61201.039
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kaltim.
Nilai Angka/Huruf : **79.31/ B+**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, S.E.,ME.


Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani S.Sos.,MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
Nama : Kristiana Somi Lein
NPM : 21.61201.039
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

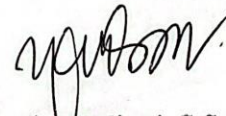
Dosen Pembimbing I



Erni Setiawati, S.E., ME
NIDN. 1110057601

Menyetujui,

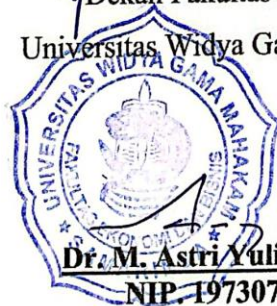
Dosen Pembimbing II



Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM
NIDN. 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Febuari 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Jumat

Tanggal : 27 Febuari 2026

Dosen Penguji,

1. Erni Setiawati, SE.,ME

2. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM

3. Eko Ravi Pratama, SE.,MM

1. 
2. 
3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:




Nama : Kristiana Somi Lein

NPM : 21.61201.039

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

Analisis Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur

Disetujui:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Erni Setiawati, S.E.,ME	1. Perbaiki format tabel 2. Tambahkan teori Herzberg (judul buku, tahun terbit, penerbit) 3. Sebelum rumusan masalah, tambahkan paragraf tentang simpulan mengenai judul penelitian	
2	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM	1. Perbaiki kata pengantar 2. Perjelas lagi hasil penelitian 3. Perbaiki saran sesuai hasil dari variabel yang diteliti	
3	Eko Ravi Pratama, S.E.,MM	1. Penulisan sesuaikan panduan 2. Tambahkan Grand Teori	

RIWAYAT HIDUP



Kristiana Somi Lein lahir di Lewohokeng pada tanggal 15 Desember 2001 dan merupakan anak kedua dari pasangan Marianus Kelen Lein dan Anastasia Sabu Hokeng, serta memiliki dua saudara laki-laki dan perempuan. Penulis memulai pendidikan dari Yayasan Taman Kanak-kanak Santa Clara Tanah Lein pada tahun 2006 s.d 2008, melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar Katolik Lewohokeng pada tahun 2008 s.d 2011, pada tahun yang sama kemudian berpindah ke Sekolah Dasar Negeri 003 Segah dan menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2011 s.d 2014. Melanjutkan Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Berau pada tahun 2014 s.d 2017. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan Sehat Persada Tanjung Redeb pada tahun 2017 s.d 2020. Pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Pada tahun 2024 mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Sanipah, Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara.

“Amsal 3:5-6 Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, maka Ia akan meluruskan jalanmu”

Kristiana Somi Lein

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena berkat dan penyertaannya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakan Samarinda.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Marianus Kelen Lein dan Ibu Anastasia Sabu Hokeng, dimana setiap pencapaian yang penulis raih termasuk selesainya skripsi ini, merupakan bagian dari doa dan harapan kalian. Terimakasih atas segala pengorbanan, kepercayaan dan dukungan yang telah kalian berikan.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam pengambilan mata kuliah setiap semester.
4. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan juga selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Kepada Ibu Hj. Yeni Yahdiani S.Sos., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan yang berharga selama proses penyusunan Skripsi ini.

7. Kepada kedua Saudara saya Karolus Amagala Lein dan Sisilia Agneta Lein, yang senantiasa memberikan semangat, bantuan serta segala dukungan yang berarti selama proses pengerjaan tugas akhir ini.
8. Seluruh pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang membutuhkan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih, Shalom!

Samarinda, 15 Januari 2026

Kristiana Somi Lein

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	3
1.5. Manfaat Penelitian	3
1.6. Sistematika Penulisan	4
BAB II DASAR TEORI	6
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Tinjauan Teori	7
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.2 Faktor <i>Hygiene</i>	9
2.2.3 Kompensasi	10
2.2.4 Lingkungan Kerja Fisik	13
2.2.5 Lingkungan Kerja Non Fisik	15
2.2.6 Kepuasan Kerja	16
2.3. Model Konseptual	18
2.4. Hipotesis	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1. Metode Penelitian	20
3.2. Definisi Operasional Variabel	20
3.3. Jenis Sumber Data	21
3.4. Populasi dan Sampel	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Sampel	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data	22
3.6. Analisis Data	23
3.7. Analisis Regresi Linear Berganda	25

3.7.1 Koefisien Korelasi (R)	26
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	26
3.8. Pengujian Hipotesis	27
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	29
4.1. Gambaran Umum TVRI Stasiun Kalimantan Timur	29
4.2. Visi dan Misi.....	29
4.3. Jumlah Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur	30
4.4. Struktur Organisasi	31
4.5. Profil Responden	31
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	33
5.1. Hasil dan Pembahasan	33
5.1.1 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X1).....	33
5.1.2 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	34
5.1.3 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3).....	35
5.1.4 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)	37
5.2. Hasil Analisis Penelitian	38
5.2.1 Uji Validitas	39
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	40
5.2.3 Uji Asumsi Klasik	40
5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	42
5.2.5 Uji Simultan (F)	44
5.2.6 Uji Parsial (T)	44
5.3. Pembahasan Hasil Penelitian	45
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
6.1. Kesimpulan	48
6.2. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3. 2 Interval Koefisien Korelasi	26
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai TVRI Stasiun Kaltim	30
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Jabatan	32
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	32
Tabel 5. 1 Jumlah dan Presentase Jawaban Variabel Kompensasi (X1).....	33
Tabel 5. 2 Jumlah & Presentase Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik	34
Tabel 5. 3 Jumlah & Presentase Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3).....	36
Tabel 5. 4 Jumlah dan Presentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	37
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	39
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	39
Tabel 5. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X3).....	39
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja(Y)	40
Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 5. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	41
Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
Tabel 5. 13 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 5. 14 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	42
Tabel 5. 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi	43
Tabel 5. 16 Hasil Uji Simultan.....	44
Tabel 5. 17 Hasil Uji Parsial	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual	18
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi TVRI Stasiun Kaltim	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Objek Penelitian	53
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	54
Lampiran 3 Tabel Tabulasi Kompensasi	57
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Lingkungan Kerja Fisik	59
Lampiran 5 Tabel Tabulasi Lingkungan Kerja Non Fisik	61
Lampiran 6 Tabel Tabulasi Kepuasan Kerja.....	63
Lampiran 7 Tabel Data Responden.....	65
Lampiran 8 Hasil Uji SPSS.....	67
Lampiran 9 Tabel Distribusi r	78
Lampiran 10 Tabel Distribusi t	79
Lampiran 11 Tabel Distribusi F	80

ABSTRAK

Kristiana Somi Lein, Analisis Pengaruh Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Dibawah bimbingan Ibu Erni Setiawati, S.E.,M.E sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Yeni Yahdiani S.Sos.,MM sebagai dosen pembimbing II. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor *Hygiene* yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik serta Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Samarinda, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuisisioner dengan total sampel 70 responden. Serta alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program computer SPSS 27.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Secara parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik

ABSTRACT

Kristiana Somi Lein, Analysis of the Influence of Hygiene Factors on Job Satisfaction of TVRI Employees at East Kalimantan Station. Under the guidance of Mrs. Erni Setiawati, S.E., M.E as the first supervisor and Mrs. Hj. Yeni Yahdiani S.Sos., MM as the second supervisor. This study aims to determine and analyze the influence of Hygiene Factors consisting of Compensation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of TVRI Employees at Samarinda Station, both partially and simultaneously.

This study used quantitative research, collecting data through a questionnaire with a total sample of 70 respondents. The analytical tool used was multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 27 computer program.

The results of this study state that simultaneously Compensation (X1), Physical Work Environment (X2), and Non-Physical Work Environment (X3) have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). Partially Compensation (X1) has a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). Partially Physical Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). Partially Non-Physical Work Environment (X3) has a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y).

Keywords: *compensation, physical work environment, non-physical work environment*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset perusahaan atau organisasi yang dapat digunakan bersama dengan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menghadapi era digital dan persaingan media yang semakin ketat, TVRI sebagai lembaga penyiaran publik dituntut untuk terus meningkatkan kualitas tayangan dan profesionalisme sumber daya manusianya. Untuk itu, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah hal yang penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Faktor *Hygiene* menjadi salah satu unsur dalam lingkungan kerja yang secara tidak langsung memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan apabila faktor *Hygiene* terpenuhi, pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia kerja. Secara sederhana, kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai merasa nyaman, bahagia, dan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini bisa berasal dari berbagai aspek dalam pekerjaan seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta adanya kesempatan untuk berkembang. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada bagian Kepala SDM TVRI Stasiun Kaltim, Bapak Ayub Al Amin pada Rabu, 30 April 2025, pukul 16:00 pm, pegawai merasa puas karena pekerjaan mereka dianggap stabil, terutama karena TVRI adalah lembaga penyiaran publik milik negara, gaji dan tunjangan yang tetap juga menjadi faktor positif. Namun, terdapat juga ketidakpuasan terhadap fasilitas di beberapa unit salah satunya adalah komputer yang diharapkan dapat ditingkatkan teknologinya setiap tahunnya.

Selain itu, hal lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi sebagian besar pegawai, kompensasi adalah salah satu alasan utama mengapa

mereka bekerja. Tidak hanya sebagai imbalan atas kontribusi pegawai, kompensasi juga menjadi alat dalam menarik, memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Di TVRI Stasiun Kalimantan Timur, terdapat beberapa jenis status pegawai dimana terdapat pegawai yang berstatus PNS, Pegawai bukan PNS, PPPK, Tenaga Kontrak hingga Pegawai Harian Lepas. Dimana dari masing-masing status pegawai tersebut mendapatkan upah atau kompensasi dengan jumlah yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan dari mereka pun berbeda.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun bersifat non-fisik. Sebagai lembaga penyiaran publik, TVRI Stasiun Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab besar dalam menyampaikan informasi, edukasi, dan hiburan kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugas tersebut dengan maksimal, pegawai TVRI Stasiun Kaltim membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik seperti ruangan, peralatan, pencahayaan dan suhu ruangan. Kondisi tersebut akan secara langsung mempengaruhi kenyamanan, dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selama ini, perhatian terhadap lingkungan kerja lebih banyak tertuju pada aspek fisik seperti fasilitas kantor, perlengkapan siaran, dan infrastruktur pendukung lainnya. Namun demikian, aspek lingkungan non fisik justru memiliki dampak jangka panjang terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan suasana psikologis dan sosial yang dirasakan pegawai selama bekerja. Hal ini mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan komunikasi dalam organisasi. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik yang buruk seperti adanya konflik antar pegawai, kurangnya komunikasi atau tekanan berlebihan dari pimpinan dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor *Hygiene* yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan bagaimana pengaruh faktor-faktor ini

terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI stasiun Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan judul “Analisis Pengaruh Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja”, penelitian ini dibatasi dan hanya berfokus pada variabel Kompensasi, Lingkungan kerja Fisik serta Lingkungan Kerja Non Fisik.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan memperkaya kajian ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- b. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis atau mengembangkan penelitian di bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik dan non-fisik, guna meningkatkan kepuasan pegawai.
- b. Memberikan masukan mengenai kebijakan pemberian gaji/kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- c. Memberikan pemahaman bahwa hubungan yang harmonis antar rekan kerja sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dapat dirincikan dalam 6 (enam) BAB sebagai bentuk dari sistematika penulisan yang memuat bagian-bagian dari pendahuluan, dasar teori, metode penelitian, hasil penelitian, analisa dan pembahasan, dan penutup. Berikut merupakan pejelasanannya.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Menguraikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori, model konseptual serta hipotesis

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, dan penyajian data yang diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB VI : PENUTUP

Mencakup kesimpulan penelitian mengenai hasil akhir dan saran yang sekiranya berguna bagi penelitian yang akan membuat penelitian yang serupa.

BAB II

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengacu pada bagian dimana peneliti membahas penelitian yang telah dilakukan di bidang yang sama atau terkait. Bagian ini meliputi meringkas dan menganalisis karya sebelumnya untuk menunjukkan bagaimana penelitian saat ini sesuai dengan pengetahuan yang ada.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	(Roringpandey et al., 2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara”	Lingkungan Kerja(X1), Promosi Jabatan(X2), Kepuasan Kerja(Y)	Kuantitatif-dengan metode analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	(Rio Irawan Latuconsina, Muhammad Kurniawan, 2024) “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan”	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja(Y)	Kuantitatif (analisis regresi berganda)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	(Karlina, 2020) “Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat LPP TVRI”	Komunikasi Interpersonal(X1), Disiplin Kerja(X2), Lingkungan Kerja(X3), Kinerja(Y)	Kuantitatif-dengan metode analisis korelasi pearson	Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan yang positif, dan signifikan dengan tingkat hubungan yang “rendah” terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI
4	(Nirmalasari, 2019) “Analisis Pengaruh Faktor <i>Hygiene</i> dan Faktor Motivator terhadap	Faktor <i>Hygiene</i> (X1), faktor motivator(X2), kepuasan kerja(Y)	Kuantitatif (regresi linear berganda)	Faktor <i>Hygiene</i> dan faktor motivator keduanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepuasan Kerja
Karyawan”

Sumber : Diolah Penulis (2025)

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu diatas dimana sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan persamaan pada objek penelitiannya yaitu di TVRI. Namun terdapat perbedaan pada lokasi dimana penulis melakukan penelitian ini di Samarinda, Kalimantan Timur. Perbedaan lain terletak pada variabel lingkungan kerja non fisik, dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variabel komunikasi interpersonal.

2.2. Tinjauan Teori

Teori diperlukan sebagai pedoman didalam melakukan penelitian ini, teori juga merupakan pola atau kerangka dasar yang dapat mengarahkan penulis didalam mencapai tujuan dari penelitian ini. Dengan adanya teori tersebut dapat membantu penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya dan membantu penulis memahami arti dari penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dengan mudah untuk dilakukan.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020:10).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Hakim, 2014:5) dalam (Yusuf, 2022).

Menurut (Mangkunegara, 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat dilihat dari pengertian diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua tentang proses pengelolaan tenaga kerja pada suatu organisasi mulai

dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan pengendalian agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2020):

a. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2.2 Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* (*Maintenance Factors*) adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja eksternal seperti gaji, kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan sosial di tempat kerja yang tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan kerja (Frederick Herzberg, 2015). Keberadaan faktor *Hygiene* berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, bukan untuk meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja secara signifikan.

Herzberg menyatakan bahwa faktor *hygiene* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berperforma baik, tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak

dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway dan Lodge, 2005) dalam (Marsudi, 2023). Faktor-faktor *hygiene* tersebut mencakup:

- a. Gaji/kompensasi (*salary/compensation*) : Kompensasi finansial dan manfaat lain yang diterima pegawai.
- b. Kondisi kerja (*working conditions*) : Lingkungan fisik/non fisik di tempat kerja, termasuk fasilitas dan peralatan yang digunakan.
- c. Kebijakan Perusahaan (*company policy*) : Kebijakan dan prosedur perusahaan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan pegawai.
- d. Hubungan dengan rekan kerja (*relationship with peers*) : Interaksi sosial dan hubungan dengan rekan kerja.
- e. Hubungan dengan atasan (*relationship with supervisors*) : Kualitas interaksi antara pegawai dan atasan mereka, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan ketidakpuasan.
- f. Keamanan kerja (*work safety*) : Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional pegawai.

2.2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020:118). Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

(Sedarmayanti, 2020) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, baik berupa gaji pokok, insentif, maupun fasilitas lain, yang bertujuan untuk memotivasi serta meningkatkan kinerja.

Dikutip dalam (Mangkunegara, 2020) kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai penghargaan atas kontribusi kerja yang telah diberikan kepada organisasi.

Dari penjelasan diatas, disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap tugas dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

1. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020:118) menyatakan bahwa terdapat dua jenis kompensasi sebagai berikut:

1) *Direct Compensation* (Kompensasi Langsung)

- a. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- b. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- c. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

2) *Indirect Compensation* (Kompensasi Tidak Langsung)

Benefit dan *Service* adalah kompensasi tambahan (finansial dan nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banya daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Kappres

Pemerintah dengan undang-undang dan kappres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

f. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/upah semakin besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Dan juga sebaliknya.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

3. Indikator Kompensasi

Dikutip dalam (Sanaba & Andriyan, 2022:86), menurut (Simamora, 2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian

d. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gie Hamid (2014:24) dalam (Gimon et al., 2023) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan dan kebisingan.

Sejalan juga dengan pendapat Yoyo Sudaryo (2018:30) dalam (Gimon et al., 2023) bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Menurut (Nitisemito, 2019) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, termasuk kondisi ruangan, peralatan kerja, dan fasilitas pendukung.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu dalam bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Dikutip dari Ade Christiyanto (2020) dalam (Gimon et al., 2023) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Temperatur
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi Udara
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Bau-bauan di tempat kerja
- g. Tata warna
- h. Dekorasi

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2020) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

- b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.2.5 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:28) dalam (Angelina Doko et al., 2022) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada faktor yang ada di lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik atau material. Menurut Riyadi (2018:78) dalam (Fajar & Luturlean, 2023) lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai elemen, seperti gaya kepemimpinan, suasana kerja, hubungan interpersonal antara sesama karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan, serta ketersediaan fasilitas umum.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di tempat kerja yang dapat dirasakan melalui hubungan kerja, hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan serta aspek komunikasi antar sekitarnya.

1. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik memiliki tiga dimensi (Sedarmayanti, 2017:28) dalam (Fajar & Luturlean, 2023) antara lain:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan
- b. Hubungan bawahan dengan atasan
- c. Hubungan komunikasi antarkaryawan

2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:31) dalam (Angelina Doko et al., 2022) adalah:

a. Struktur Kerja

Yaitu sebuah garis hierarki yang ada dan berlaku pada perusahaan, dan terdapat penggambaran yang jelas berbagai macam tingkatan, posisi yang ada dalam perusahaan.

b. Tanggung jawab kerja

Yaitu komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan yang akan membawa sukses bagi perusahaan.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Yaitu segala jenis dukungan, perhatian yang diberikan pemimpin terhadap segala jerih payah yang telah diseimbangkan oleh perusahaan.

d. Kelancaran komunikasi

Yaitu merupakan suatu proses, dimana seseorang/beberapa orang, kelompok menggunakan informasi secara terhubung terbuka dan lancar dengan sesama.

2.2.6 Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020:202), kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerjanya (Nurhandayani, 2022:108).

(Mangkunegara, 2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang pegawai yang terkait dengan situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan karyawan, dan penghargaan yang diterima.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2. Indikator Kepuasan Kerja

(Widodo, 2015) dalam (Nurhandayani, 2022:108) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

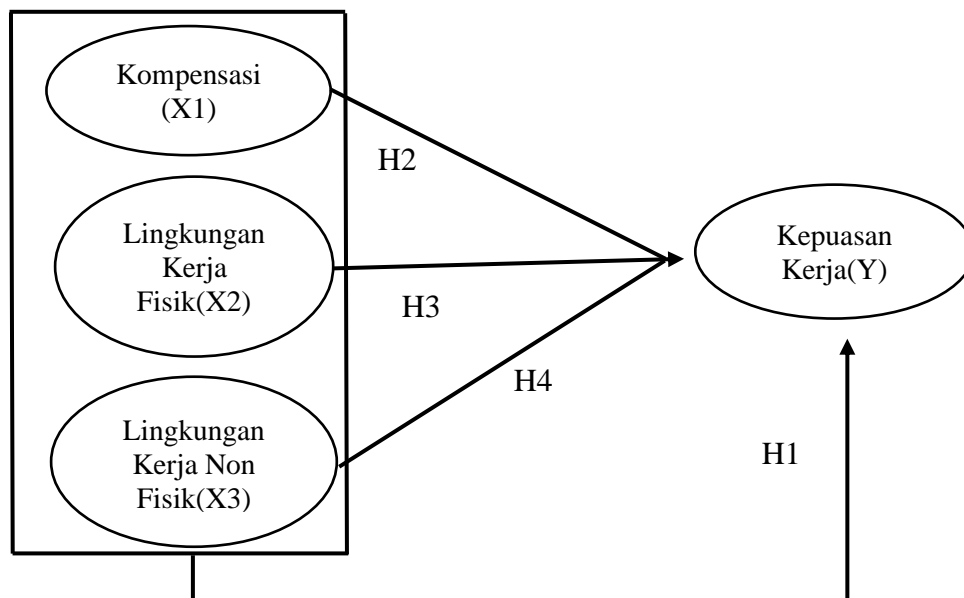
- a. Gaji: yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri: yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- c. Rekan kerja: yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan: yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- e. Promosi: yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.
- f. Lingkungan kerja: yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3. Model Konseptual

Model konseptual sebagai kerangka kerja yang menguraikan struktur dan hubungan antara konsep dan variabel utama yang ingin dieksplorasi oleh penelitian. Kerangka kerja ini berfungsi sebagai panduan untuk memahami bagaimana berbagai variabel dalam sebuah penelitian saling terkait. Berikut dijabarkan hubungan antara beberapa variabel tersebut:

Gambar 2.1 Model Konseptual



2.4. Hipotesis

Ho1 : Kompensasi, lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur

- Ha1 : Kompensasi, lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
- Ho2 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
- Ha2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
- Ho3 : Lingkungan Kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
- Ha3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
- Ho4 : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur
- Ha4 : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian isi laporan yang menjelaskan pendekatan metode penelitian yang sedang dilaporkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional ini akan memberikan gambaran-gambaran secara jelas mengenai indikator-indikator yang digunakan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1	Kompensasi (X1)	Suatu bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerjaan mereka kepada organisasi.	Upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Segala yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.	Pencahayaannya, sirkulasi, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, dan fasilitas
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Keadaan di tempat kerja yang dapat dirasakan melalui hubungan kerja, hubungan dengan atasan, dan bawahan serta aspek komunikasi antar sekitarnya.	Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, dan kelancaran komunikasi
4	Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi pegawai yang terkait dengan situasi kerja,	Gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja

3.3. Jenis Sumber Data

Sumber data ialah darimana data itu dapat diperoleh. Apabila peneliti didalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner, maka sumber data disebut responden. Jadi, pengertian sumber data adalah sibjek atau objek penelitian dimana darinya akan diperoleh data. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Jenis Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung pada subjek tanpa dipengaruhi oleh pihak ketiga, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

b. Jenis Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh yang dipengaruhi oleh orang ketiga, seperti referensi dari situs resmi dan pustaka maupun dari pihak lainnya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi diatas, populasi merupakan syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai TVRI Stasiun Kaltim, dengan jumlah sebanyak 193 orang, yang terdiri dari 39 orang PNS, 9 orang bukan PNS, 31 orang PPPK, 69 orang tenaga kontrak dan 45 orang tenaga harian lepas.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengambilan sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan diasumsikan dapat mewakili populasi. Sedangkan cara untuk pengambilan sampel disebut teknik sampling. Dimana teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah

teknik *puposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:156) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 70 orang pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian ini, berikut ini terdapat cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan, diantaranya adalah:

3.5.1 Wawancara

Penulis melakukan wawancara kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia guna mengumpulkan data-data yang diperlukan. Wawancara yang dilakukan seperti menanyakan profil Kantor TVRI, meminta data pegawai dan menanyakan keadaan lingkungan kerja menyangkut peralatan pelayanan. Serta pertanyaan mengenai variabel lain dalam penelitian.

3.5.2 Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup dimana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan. Dengan angket ini diharapkan peneliti memperoleh hasil tanggapan dari pegawai tentang analisis pengaruh faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI stasiun Kaltim. Skala yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah skala likert.

Maka digunakan pendekatan skala likert dengan menggunakan 4 kategori. (Sugiyono, 2018:93) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini umumnya menggunakan empat angka penilaian yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju dan (4) Sangat Setuju.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data primer dengan informasi sekunder. Data yang dikumpulkan melalui teknik ini meliputi struktur organisasi dan data jumlah pegawai. Dokumen-dokumen ini diperoleh dari bagian Kepala SDM TVRI.

3.6. Analisis Data

Untuk menganalisis data yang dipergunakan atau yang dihasilkan dalam penelitian variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik maupun kepuasan kerja pegawai, maka peneliti menggunakan regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji korelasi, determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 27.

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan dan kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Untuk mengukur variabel dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Kriteria pengambilan keputusan untuk validitas adalah ditentukan apabila nilai R_{hitung} yang dinyatakan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada $df = n-2-1$ dan $\alpha = 0.05$, maka indikator dinyatakan valid.

Menurut (Sugiyono, 2018:121) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti melalui instrumen yang digunakan.

Dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} , maka angket tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil dari nilai R_{tabel} , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2018).

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $Alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, apabila diajukan kembali ke responden yang sama. Dan kuesioner diberikan dengan hasil dan jawaban yang berbeda dan berubah-ubah maka dianggap tidak reliabel. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu:

- a. Jika nilai *Cornbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen kuisisioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cornbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen kuisisioner dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Sujarweni, 2022:156). Cara untuk melakukan uji normalitas ini, yaitu dengan menggunakan uji statistik kolmogorov Smirnov. Kriteria jika:

- a. Jika $sig. < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal
- b. Jika $sig. > 0,05$ maka data berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021), untuk memastikan ada tidaknya ketidaksetaraan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dalam suatu model regresi, digunakan uji heteroskedastisitas. Perlu adanya uji Glejser untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas, dan model regresi yang baik menunjukkan bahwa tidak ada. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka varian residual sama (homoskedastisitas) atau heteroskedastisitas tidak ada.

Untuk menentukan uji heteroskedastisitas, digunakan pedoman sebagai berikut:

- a. Nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Nilai sig. $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021:157) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik bila tidak ada hubungan korelasi antara variabel independen. Pedoman penentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

- a. Nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 , maka data terjadi multikolinearitas
- b. Nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka data tidak terjadi multikolinearitas

4. Uji Linearitas

Penggunaan uji linearitas untuk menyadari apakah terdapatnya kedua variabel ada hubungan linier atau tidak, sesuai dengan pernyataan (Purnomo, 2016:94). Salah satu prasyarat untuk melakukan regresi linier atau analisis korelasi Pearson adalah lulus ujian ini. Tujuan tes ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel terikat penelitian ini memiliki konkesi garis lurus atau tidak. Menggunakan *Test for Linearity* dengan software SPSS versi 27, pengujian dijalankan pada taraf signifikansi 0,05. Penggunaan *Deviation from Linnearity* untuk mengetahui bahwa dua variabel terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat sesuai dengan kriteria linearitas jika:

- a. Signifikansi (*Deviation from Linearity*) $> 0,05$, maka terdapat hubungan linear
- b. Signifikansi (*Deviation from Linearity*) $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan linear

3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, digunakan teknik analisis linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan tiga variabel bebas. Analisis ini menggunakan persamaan berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a : Bilangan Koefisien

$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Variabel Bebas (Kompensasi)

X_2 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik)

X_3 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Non Fisik)

3.7.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Arah hubungan dalam korelasi ada dua, menurut Sugiyono (2018:67) yaitu bila kenaikan satu variabel diikuti oleh kenaikan variabel lain, arah ini disebut arah positif. Bila kenaikan arah variabel diikuti penurunan variabel lain, disebut arah negatif.

Kriteria kuat lemahnya korelasinya, maka dikonsultasikan dengan indeks yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

(Sujarweni, 2022:181-182) menyatakan kemampuan variabel dependen dinilai dengan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kecil untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 adalah angka antara nol dan satu. Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika koefisien determinasinya adalah 0. Namun demikian, jika koefisien penentuan mendekati nol, variabel independen tidak tergantung. Estimasi regresi akan lebih dekat ke keadaan sebenarnya menggunakan model ini karena kesalahan akan berkurang ke titik dimana R^2 mendekati 1.

3.8. Pengujian Hipotesis

Sebagai acuan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dikemukakan maka akan digunakan alat pengujian hipotesis sebagai berikut:

3.8.1 Uji Simultan (F)

(Sujarweni, 2022:181) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk memastikan apakah data tersebut layak. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen kepuasan kerja pegawai. Pengujian hipotesis akan menggunakan perbandingan F hitung terhadap F tabel dan nilai signifikan F dengan nilai signifikansi yaitu 0,05. Pedoman penentuan tes F adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak memenuhi kelayakan

H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau:

Jika Sig F $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Sig F $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8.2 Uji Parsial(T)

(Sujarweni, 2022:181) menyatakan bahwa uji t adalah uji yang digunakan untuk memastikan bagaimana variabel bebas dan variabel yang terikat sebagian terkait secara parsial. Pengujian hipotesis akan menggunakan perbandingan t hitung terhadap t tabel dan nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi yaitu 0,05. Pedoman penentuan tes t adalah sebagai berikut:

Kriteria:

Jika t hitung $<$ t tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima

Atau:

Jika Sig $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Sig $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum TVRI Stasiun Kalimantan Timur

Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur atau yang biasa disingkat LPP TVRI Kaltim atau TVRI Kalimantan Timur adalah stasiun televisi publik daerah milik LPP Televisi Republik Indonesia yang melayani wilayah Kalimantan Timur dan sekitarnya. Didirikan pada tahun 1993, kantor dan studionya berada di Jalan Ery Suparjan, Kota Samarinda. TVRI Kaltim merelai 92% acara TVRI Nasional dan sisanya, TVRI Kaltim memuat program lokal yang ditayangkan mulai pukul 06:00-00:00.

TVRI Stasiun Kalimantan Timur adalah stasiun penyiaran publik yang berfungsi sebagai jembatan informasi nasional-daerah di provinsi Kalimantan Timur. Dengan sejarah yang panjang sejak era 1990-an, stasiun ini telah berkontribusi pada penyebaran berita, edukasi, budaya, serta pembangunan sosial. Menyandang peran penting dalam menjaga identitas lokal, sekaligus memberi ruang bagi masyarakat Kalimantan Timur untuk mendapatkan informasi dan suara mereka tersampaikan. Di tengah perkembangan media modern dan transformasi digital, TVRI Kaltim terus beradaptasi agar tetap relevan dan bermanfaat bagi publik.

4.2. Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Visi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia terwujudnya LPP TVRI yang andal, profesional yang inovatif dan berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”.

4.2.2 Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, akan ditempuh melalui misi Presiden dan Wakil Presiden. Untuk itu, Misi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam mengambil kebijakan penyelenggaraan negara sesuai kewenangan LPP TVRI.
2. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengelolaan sumber-sumber, pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan LPP TVRI.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana LPP TVRI.

4.3. Jumlah Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur

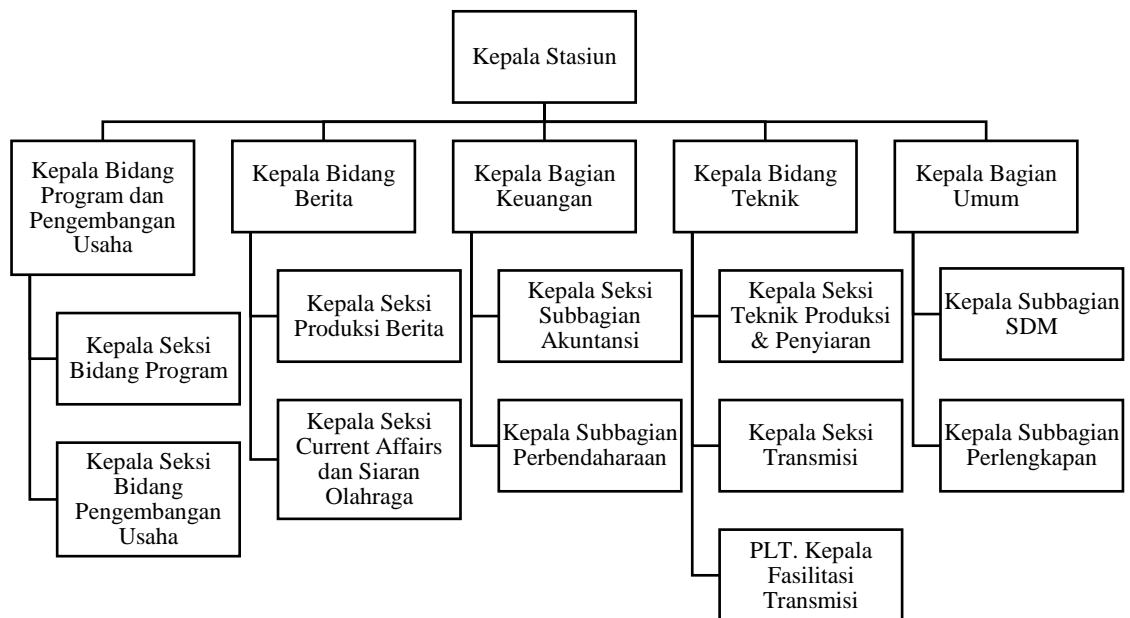
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai TVRI Stasiun Kaltim

No	Jumlah
I Pegawai Negeri Sipil	39
1. Eselon I	
2. Eselon II	
3. Eselon III	
4. Eselon IV	
5. Jabatan Fungsional dan Pelaksana	
II Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil	9
III PPPK	31
IV Tenaga Kontrak	69
1. Tenaga Kontrak Tetap	29
2. Tenaga Kontrak Pramubakti	14
3. Tenaga Security	10
4. Tenaga Pengemudi	6
5. Tenaga Cleaning Service	10
V Tenaga Harian Lepas (Penyiar/Kontributor)	45
1. Penyiar Program dan Berita	31
2. Kontributor Berita	14
Jumlah Keseluruhan Pegawai	193

Sumber : TVRI Stasiun Kaltim (2025)

4.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi TVRI Stasiun Kaltim



Sumber: TVRI Stasiun Kalimantan Timur (2025)

4.5. Profil Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Di bawah ini merupakan profil yang telah diisi oleh responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1	Laki-laki	37	52,9%
2	Perempuan	33	47,1%
Jumlah		70	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.2 merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 70 orang pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur dengan presentase 52,9% berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 orang dan 47,1% berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 33 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Jabatan

No	Jabatan	Banyaknya	Presentase
1	PNS	23	32,9%
2	PPPK	28	40%
3	Non ASN	19	27,1%
Jumlah		70	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan responden dengan status PNS berjumlah 23 orang dengan presentase 32,9%, pegawai dengan status PPPK berjumlah 28 orang dengan presentase 40%, serta pegawai dengan status Non ASN berjumlah 19 orang dengan presentase 27,1%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Banyaknya	Presentase
1	< 25 tahun	7	10%
2	25-35 tahun	23	32,9%
3	36-45 tahun	26	37,1%
4	> 45 tahun	14	20%
Jumlah		70	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa untuk responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 10%, usia 25-35 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 32,9%, usia 36-45 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 37,1%, untuk usia diatas 45 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 20%.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Banyaknya	Presentase
1	SMA/Sederajat	38	54,3%
2	S1	31	44,3%
3	S2	1	1,4%
Jumlah		70	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 responden dengan pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 38 orang dengan presentase 54,3%, S1 sebanyak 31 orang dengan presentase 44,3%, dan S2 sebanyak 1 orang dengan presentase 1,4%.

BAB V
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan dan dijelaskan hasil dari analisis dalam pembahasan Analisis Pengaruh Faktor *Hygiene* (kompensasi, lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik) terhadap Kepuasan Kerja pegawai berdasarkan rekapitulasi dari responden yang ada.

5.1.1 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 5.1 Jumlah dan Presentase Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	Presentase
1	Gaji pegawai yang diberikan tepat waktu setiap bulannya	SS	32	45,7%
		S	38	54,3%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
2	Terdapat insentif tambahan diluar gaji yang diberikan	SS	31	44,3%
		S	39	55,7%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
3	Adanya tunjangan seperti asuransi kesehatan dan program pensiun, atau tunjangan lainnya	SS	32	45,7%
		S	38	54,3%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
4	Terdapat fasilitas dari perusahaan yang diperoleh pegawai	SS	31	44,3%
		S	35	50%
		TS	4	5,7%
		STS	0	0%
		Total	70	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 pada item pernyataan pertama, kedua dan ketiga masing-masing memperoleh tanggapan dari responden yang menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai TVRI Stasiun Kaltim menerima gaji tepat waktu setiap bulannya, menerima insentif tambahan diluar gaji yang diterima, serta menerima tunjangan seperti asuransi kesehatan dan program pensiun, atau tunjangan lainnya. Item pernyataan keempat memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 66

responden (94,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai TVRI Stasiun Kaltim memperoleh fasilitas dari perusahaan. Namun ada 4 responden (5,7%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ini disebabkan karena status pegawai yang berbeda, pegawai kontrak/pegawai harian sering tidak termasuk dalam skema fasilitas perusahaan.

5.1.2 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 5.2 Jumlah dan Presentase Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	Presentase
1	Pencahayaannya di ruang kerja cukup terang untuk bekerja	SS	31	44,3%
		S	39	55,7%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
2	Sirkulasi udara di ruang kerja tidak pengap	SS	34	48,6%
		S	36	51,4%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
3	Tata letak didalam ruangan mendukung kelancaran aktivitas kerja	SS	34	48,6%
		S	33	47,1%
		TS	3	4,3%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
4	Warna yang digunakan di ruang kerja menciptakan suasana yang nyaman	SS	30	42,9%
		S	40	57,1%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi	SS	26	37,1%
		S	44	62,9%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
6	Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	SS	32	45,7%
		S	35	50%
		TS	3	4,3%
		STS	0	0%
		Total	70	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 pada item pernyataan pertama memperoleh tanggapan dari responden yang menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden

(100%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dengan pencahayaan di ruang kerja yang cukup nyaman.

Item pernyataan kedua memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai TVRI Stasiun Kaltim merasa sirkulasi udara di ruangan tidak pengap.

Item pernyataan ketiga memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 67 responden (95,7%). Hal ini menunjukkan bahwa tata letak di ruangan mendukung kelancaran aktivitas pegawai. Namun ada 3 responden (4,3%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ini disebabkan penempatan furnitur atau peralatan di beberapa ruangan lain yang tidak rapi sehingga membuat ruangan terasa sempit.

Item pernyataan keempat memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa tata warna yang digunakan di ruang kerja menciptakan suasana yang nyaman.

Item pernyataan kelima memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di ruang kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi.

Item pernyataan keenam memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 67 responden (95,7%). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Namun ada 3 responden (4,3%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ini disebabkan oleh beberapa peralatan seperti komputer yang sudah tua dan membutuhkan peningkatan teknologi.

5.1.3 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Tabel 5.3 Jumlah dan Presentase Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	Presentase
1	Saya memahami dengan jelas posisi dan tanggung jawab saya dalam struktur organisasi perusahaan	SS	36	51,4%
		S	34	48,6%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya	SS	31	44,3%
		S	39	55,7%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
3	Pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai	SS	31	44,3%
		S	36	51,4%
		TS	3	4,3%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
4	Proses pertukaran informasi di lingkungan kerja saya berjalan dengan baik	SS	31	44,3%
		S	39	55,7%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 pada item pernyataan pertama memperoleh tanggapan dari responden yang menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai TVRI memahami posisi dan tanggung jawab mereka dalam struktur organisasi perusahaan.

Item pernyataan kedua memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai TVRI Stasiun Kaltim selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Item pernyataan ketiga memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 67 responden (95,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan seringkali memberikan apresiasi atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Namun ada 3 responden (4,3%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ini disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai sehingga apresiasi yang sebenarnya diberikan tidak tersampaikan atau tidak dirasakan oleh pegawai.

Item pernyataan keempat memperoleh tanggapan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa proses pertukaran informasi di lingkungan kerja berjalan dengan baik.

5.1.4 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.4 Jumlah dan Presentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah gaji yang diterima pegawai sesuai dengan kebutuhan	SS	32	45,7%
		S	33	47,1%
		TS	5	7,1%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
2	Pekerjaan yang dilakukan pegawai memiliki elemen yang memuaskan	SS	31	44,3%
		S	32	45,7%
		TS	7	10%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
3	Terdapat rekan kerja yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan	SS	28	40%
		S	41	58,6%
		TS	1	1,4%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
4	Atasan yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan	SS	31	44,3%
		S	35	50%
		TS	4	5,7%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
5	Adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan yang diperoleh pegawai untuk berkembang	SS	44	61,9%
		S	26	37,1%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
		Total	70	100%
6	Terdapat lingkungan yang nyaman di sekitar tempat kerja	SS	33	47,1%
		S	36	51,4%
		TS	1	1,4%
		STS	0	0%
		Total	70	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 pada item pernyataan pertama memperoleh tanggapan dari responden yang menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 65 responden (92,9%). Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai sesuai dengan kebutuhan mereka. Namun ada 5 responden (7,1%) yang tidak setuju berdasarkan

hasil wawancara ini disebabkan oleh perbedaan jumlah gaji yang diterima antara pegawai negeri dengan pegawai kontrak/harian sehingga ada yang merasa kurang memenuhi kebutuhan.

Item pernyataan kedua memperoleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 63 responden (90%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sementara ada 7 responden (10%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ketidakpuasan tersebut dipicu oleh beberapa hal yaitu gaji yang tidak cukup memenuhi kebutuhan bagi pegawai harian, serta fasilitas yang diharapkan ditingkatkan teknologinya.

Item pernyataan ketiga memperoleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 69 responden (98,6%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat rekan kerja yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara ada 1 responden (1,4%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ini disebabkan oleh adanya jarak komunikasi, perbedaan karakter, atau kurangnya kecocokan dengan rekan kerja tertentu.

Item pernyataan keempat memperoleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa atasan senantiasa memberikan petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Item pernyataan kelima memperoleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 70 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan yang diperoleh pegawai.

Item pernyataan keenam memperoleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 69 responden (98,6%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan di sekitar tempat kerja terasa nyaman. Sementara ada 1 responden (1,4%) yang tidak setuju, berdasarkan hasil wawancara ini disebabkan oleh lingkungan non fisik seperti interaksi sosial yang tidak selalu kondusif.

5.2. Hasil Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 70 orang responden yang disebar dalam bentuk kuisioner. Data yang terkumpul kemudian di evaluasi menggunakan perangkat lunak statistik 27.0 melalui beberapa tahap evaluasi yakni uji validitas, uji

reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji simultan dan uji parsial.

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner dengan membandingkan angka r_{hitung} dengan r_{tabel} , total responden dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Maka dari itu diketahui angka t_{tabel} (0,235) yang didapatkan dari tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. Uji validitas diterapkan dengan membandingkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan yang dimaksud dinyatakan valid.

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.737	0.235	Valid
	X1.2	0.677	0.235	Valid
	X1.3	0.804	0.235	Valid
	X1.4	0.750	0.235	Valid

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0.627	0.235	Valid
	X2.2	0.563	0.235	Valid
	X2.3	0.743	0.235	Valid
	X2.4	0.792	0.235	Valid
	X2.5	0.659	0.235	Valid
	X2.6	0.703	0.235	Valid

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	X3.1	0.646	0.235	Valid
	X3.2	0.605	0.235	Valid
	X3.3	0.616	0.235	Valid
	X3.4	0.658	0.235	Valid

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja(Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0.709	0.235	Valid
	Y2	0.657	0.235	Valid
	Y3	0.685	0.235	Valid
	Y4	0.639	0.235	Valid
	Y5	0.633	0.235	Valid
	Y6	0.687	0.235	Valid

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan dari semua tabel dan masing-masing variabel menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $\alpha = 5\%$ sebesar 0,235 dan nilai signifikan $< 0,05$. Maka hal ini berarti bahwa seluruh variabel dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Pengujian dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.726	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.761	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0.846	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.747	Reliabel

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel tersebut adalah $> 0,60$ maka hasil yang dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, digunakan metode *Kolmogrov Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,200

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, pengujian *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig. 2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan output uji heteroskedastisitas pada model regresi:

Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi	0,763
Lingkungan Kerja Fisik	0,904
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,787

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Nilai signifikansi variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik lebih besar dari 0.05, dengan nilai masing-masing sebesar 0.763, 0.904 dan 0.787, menurut hasil perhitungan pada tabel 5.11 dapat disimpulkan bahwa variabel independen model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *VIF* dan nilai *Tolerance*, jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil output pada uji multikolinearitas:

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,744	1,345
Lingkungan Kerja Fisik	0,694	1,440
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,678	1,475

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.12 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *VIF* pada variabel kompensasi sebesar 1,345, pada variabel lingkungan kerja fisik

sebesar 1,440, serta pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,475, dan nilai tolerance pada masing-masing variabel < 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

4. Uji Linearitas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji linearitas pada model regresi:

Tabel 5.13 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi

Variabel	Deviation from Linearity
Kepuasan Kerja * Kompensasi	0,244
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	0,066
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	0,209

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Hasil output uji linearitas Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada tabel 5.13 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki angka signifikansi diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara semua variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini.

5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut merupakan output regresi linear berganda yang diterapkan dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25 for Windows*.

Tabel 5.14 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	B
(Constant)	2,377
Kompensasi	0,294
Lingkungan Kerja Fisik	0,426
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,388

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 2,377 dan nilai koefisien untuk Kompensasi sebesar 0.294, sementara Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.426, serta Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0.388. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,377 + 0,294X_1 + 0,426X_2 + 0,388X_3$$

a. Konstanta

Nilai a sebesar 2.377 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kepuasan Kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu oleh variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3). Jika variabel independen tidak ada (nol) maka nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 2.377.

b. Koefisien Regresi Kompensasi (X_1)

Sebesar 0.294 (nilai positif) yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan yang searah terhadap Kepuasan Kerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.294, dan sebaliknya.

c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Sebesar 0.426 (nilai positif) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang searah terhadap Kepuasan Kerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.426, dan sebaliknya.

d. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Sebesar 0.388 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan yang searah terhadap Kepuasan Kerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.388, dan sebaliknya.

1. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary	
Uraian	Nilai Koefisien
R	,724 ^a
R Square	0,524

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai korelasi atau tingkatan antara tiga variabel sebesar 0.724 menunjukkan pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 0.524 berarti besarnya proporsi atau pengaruh yang bisa diterangkan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebanyak 52,4% sementara sisanya 47,6% diberikan pengaruh oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

5.2.5 Uji Simultan (F)

Uji simultan diterapkan guna melihat secara bersama-sama dampak signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F_{tabel} dapat ditentukan berdasarkan tabel distribusi F yang dicari dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$. Dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Pada pengujian ini, nilai F_{tabel} ditentukan dengan $F = (3;70)$ sehingga $F_{tabel} = 2,74$.

Tabel 5.16 Hasil Uji Simultan

Model	Nilai F Hitung	Signifikansi
Regression	24,240	,000 ^b

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Berdasarkan dengan tabel diatas, output uji simultan memperoleh angka F_{hitung} senilai 24,240 dengan signifikansi senilai 0,000. Oleh karena itu, angka signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta angka F_{hitung} $24,240 > F_{tabel}$ 2,74, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

5.2.6 Uji Parsial (T)

Uji T bertujuan menguji masing-masing variabel independen kepada variabel dependen untuk melihat dampak signifikansinya. Adapun rumus mencari t_{tabel} yaitu $df = (n-k-1)$. Pada pengujian ini, nilai t_{tabel} dapat ditentukan dengan $df = (70-3-1 = 66)$. Berdasarkan nilai df maka diperoleh $t_{tabel} = 1,996$.

Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial

Variabel	Nilai t_{hitung}	Signifikansi
Kompensasi	2,190	0,032
Lingkungan Kerja Fisik	4,425	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,133	0,037

Sumber : Pengolahan Output SPSS, 2025

Uraian hasil uji parsial (t) terhadap setiap variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi

Angka nilai t_{hitung} Kompensasi (X1) ialah $2,190 > t_{tabel}$ $1,996$ dan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial kompensasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Angka nilai t_{hitung} Lingkungan kerja fisik (X2) ialah $4,425 > t_{tabel}$ $1,996$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Angka nilai t_{hitung} Lingkungan non kerja fisik (X3) ialah $2,133 > t_{tabel}$ $1,996$ dan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dari setiap variabel independen atau variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Pegawai di TVRI Stasiun Kaltim, dengan menyebarkan kuisioner secara tertutup kepada pegawai sebagai sampel yang berjumlah 70 responden. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik serta Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur

Nilai konstanta sebesar $2,377$ atau keadaan saat variabel dependen (Kepuasan Kerja) belum dipengaruhi oleh variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik). Jika variabel independen tidak ada (nol) maka nilai variabel dependen sebesar $2,377$.

Kompensasi memiliki hubungan yang searah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,294$.

Lingkungan kerja fisik menunjukkan hubungan yang searah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,426.

Lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang searah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,388.

Pada tabel 5.15 besarnya koefisien korelasi atau tingkatan antara tiga variabel sebesar 0.724 dimana menunjukkan pengaruh yang kuat antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Untuk nilai korelasi determinasi sebanyak 0.524 berarti besarnya pengaruh yang bisa diterangkan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 52,4%.

Berdasarkan hasil uji simultan memperoleh angka $F_{hitung} 24,240 > F_{tabel} 2,74$, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai atau **H4 diterima**.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur

Berdasarkan nilai $t_{hitung} 2,190 > t_{tabel} 1,996$ dan berdasarkan tingkat sig. $0,032 < 0,05$ berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dengan demikian **H1 Diterima**. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian **Rio Irawan Latuconsina, Muhammad Kurniawan, dan Adie Kurbani (2024)** Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan, dengan hasil penelitiannya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur

Berdasarkan nilai $t_{hitung} 4,425 > t_{tabel} 1,996$ dan berdasarkan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dengan demikian **H2 Diterima**. Maka penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian **Prisky Mercedes Roringpandey, Evi Masengi, dan Recky**

Sendow (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara, dengan hasil penelitiannya lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur

Berdasarkan nilai $t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 1,996$ dan berdasarkan tingkat sig. $0,037 < 0,05$ berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dengan demikian **H3 Diterima**. Maka penelitian ini tidak sependapat dengan penelitiannya **Dira Karlina (2020)** Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat LPP TVRI dengan hasil penelitiannya yaitu variabel lingkungan kerja tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai Pusat LPP TVRI.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif atau negatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

- a. Secara simultan faktor-faktor *Hygiene* (Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan faktor-faktor tersebut secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan pegawai.
- b. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan finansial maupun non-finansial memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai.
- c. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang diukur dengan indikator pencahayaan, sirkulasi, tata letak, dekorasi, kebisingan dan fasilitas mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- d. Secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang diukur dengan indikator struktur kerja, tanggung jawab, dukungan pimpinan dan komunikasi antar pegawai mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

6.2. Saran

Bagi peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk melakukan penelitian dan dapat mengembangkan judul dari penelitian ini. Dasar memberikan saran ini, dilihat dari hasil koefisien determinasi

(R²) dengan nilai sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya 47,6% dapat ditambahkan variabel lain yang ada dalam faktor *Hygiene*, contohnya kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, serta keamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina Doko, M., Dupe, F., & Struce Andrryani, dan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Tidak Langsung Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 14(1), 11–24.
- Fajar, T. P., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Tbk Jakarta. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 137–144. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28155>
- Frederick, Herzberg. (2015). *Motivation-Hygiene Theory*. World Publishing Company.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gimon, L. G. A., Walean, M., & Lumatauw, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *Mabp*, 5(2), 1–14.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Karlina, D. (2020). *Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPPTVRI*. 1(2), 78–97.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsudi, D. (2023). Analisis Pengaruh Faktor Motivator Dan Faktor Hygiene Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediasi. *Thesis, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung*.
- Nirmalasari, Y. F. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Karta Guna Ekatama. *Agustus*, 5(2), 199–210. <https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/article/view/187>
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. 1, 108–110.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Cv. WADE GROUP.
- Rio Irawan Latuconsina, Muhammad Kurniawan, A. K. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan*. 475–484.
- Roringpandey, P. M., Masengi, E., & Sendow, R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara*. 9(1), 154–160.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja*. 2(2), 83–96.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.

- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Yusuf, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Objek Penelitian



Nomor : 063 /HM.00.16/ILB.1/IV/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian Studi Skripsi

Samarinda, 14 April 2025

Kepada Yth :

Universitas Widya Gama Mahakam

di - Samarinda

Dengan hormat,

Membalas Surat Saudara Nomor 249/UWGM-FEB/A-SS/II/2025 tanggal 05 Februari 2025 Perihal Studi Skripsi, atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	No. Handphone
1.	Kristiana Somi Lein	21.61201.039	085-4626-4070

Para prinsipnya pihak TVRI Stasiun Kalimantan Timur siap membantu untuk Penelitian Studi Skripsi tersebut.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kyoto Sub Bagian Tata Usaha
 TVRI Stasiun Kalimantan Timur



✶ Muhammad Akbar, S.Sos., M.Si
 NIP. 19710329199031002

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

ANALISIS PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI TVRI STASIUN TVRI KALIMANTAN TIMUR

Dengan kuisisioner ini, saya Kristiana Somi Lein mahasiswi dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi & Bisnis, sedang melakukan penelitian skripsi terkait dengan judul diatas. Kuisisioner ini dirancang untuk mengumpulkan data secara langsung dari Bapak/Ibu guna mendapatkan informasi yang akurat mengenai persepsi Bapak/Ibu terhadap faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang termasuk dalam kategori faktor *Hygiene*.

Besar harapan saya, sekiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

A. Identitas Pegawai

Petunjuk pengisian:

Mohon untuk mengisi pertanyaan dibawah ini, berilah tanda check list (√) pada pilihan yang disediakan.

- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Jabatan : PNS
 NON ASN
 PPPK
- Usia : <25 tahun
 25-35 tahun
 36-45 tahun
 >45 tahun
- Pendidikan : SMA/Sederajat
 S1
 S2

B. Petunjuk Pengisian

Berdasarkan pengalaman yang Bapak/Ibu dapatkan selama bekerja di TVRI Stasiun Kalimantan Timur, berilah tanda check list (√) pada nilai bobot alternatif jawaban yang paling mencerminkan persepsi Bapak/Ibu pada setiap pernyataan.

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju	Nilainya 4
S	= Setuju	Nilainya 3
TS	= Tidak Setuju	Nilainya 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Nilainya 1

1. Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji pegawai yang diberikan tepat waktu setiap bulannya				
2	Terdapat insentif tambahan diluar gaji yang diberikan				
3	Adanya tunjangan seperti asuransi kesehatan dan program pensiun, atau tunjangan lainnya				
4	Terdapat fasilitas dari perusahaan yang diperoleh pegawai				

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pencahayaan di ruang kerja cukup terang untuk bekerja				
2	Sirkulasi udara di ruang kerja tidak pengap				
3	Tata letak didalam ruangan mendukung kelancaran aktivitas kerja				
4	Warna yang digunakan di ruang kerja menciptakan suasana yang nyaman				
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi				
6	Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan				

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memahami dengan jelas posisi dan tanggung jawab saya dalam struktur organisasi perusahaan				
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya				
3	Pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai				
4	Proses pertukaran informasi di lingkungan kerja saya berjalan dengan baik				

4. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil				
2	Pekerjaan yang dilakukan pegawai memiliki elemen yang memuaskan				
3	Terdapat rekan kerja yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan				
4	Atasan yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan				
5	Adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan yang diperoleh pegawai untuk berkembang				
6	Terdapat lingkungan yang nyaman di sekitar tempat kerja				

Lampiran 3 Tabel Tabulasi Kompensasi

NO	KOMPENSASI				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	3	4	4	15
2	3	4	4	3	14
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	4	4	4	3	15
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	4	3	3	3	13
9	3	3	3	3	12
10	4	3	4	4	15
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	12
16	4	3	4	4	15
17	3	3	3	2	11
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	2	14
20	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	3	3	3	3	12
31	3	4	3	4	14
32	4	4	4	3	15
33	4	4	3	4	15
34	3	3	4	3	13
35	3	3	3	3	12
36	3	4	4	4	15
37	4	3	3	4	14
38	3	4	3	3	13
39	3	3	3	4	13
40	4	4	3	2	13
41	4	4	3	4	15
42	3	4	4	3	14
43	4	3	4	4	15
44	3	3	4	3	13

45	3	4	4	4	15
46	3	4	3	3	13
47	3	3	3	3	12
48	3	3	3	3	12
49	3	3	3	3	12
50	3	3	3	3	12
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	4	4	3	4	15
54	3	3	4	3	13
55	3	3	3	3	12
56	4	3	4	3	14
57	4	4	4	3	15
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	3	4	3	4	14
62	4	3	4	2	13
63	4	3	4	4	15
64	4	4	3	4	15
65	3	3	4	3	13
66	3	3	3	4	13
67	4	4	3	4	15
68	3	3	3	3	12
69	3	3	3	3	12
70	3	3	3	4	13

Lampiran 4 Tabel Tabulasi Lingkungan Kerja Fisik

No	LINGKUNGAN FISIK						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	3	3	3	3	2	17
2	3	3	4	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	3	23
6	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	4	4	3	3	4	21
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	3	3	3	2	17
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	2	3	4	3	20
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	4	4	3	3	4	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	3	3	3	3	18
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	3	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	4	4	3	4	21
32	4	4	3	4	4	3	22
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	3	2	4	3	3	18
35	3	3	4	3	3	4	20
36	4	4	3	3	4	4	22
37	4	4	3	3	4	3	21
38	3	3	3	3	3	2	17
39	3	3	4	3	3	3	19
40	3	3	3	4	3	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	3	3	2	17
43	4	3	4	4	4	4	23
44	4	4	4	4	3	4	23

45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	4	3	4	4	22
48	3	3	4	3	3	4	20
49	3	3	3	4	3	3	19
50	3	4	3	3	4	3	20
51	3	4	3	3	4	3	20
52	4	4	4	4	3	4	23
53	3	3	4	3	4	3	20
54	4	4	3	4	4	3	22
55	4	4	3	4	4	3	22
56	4	4	3	4	4	2	21
57	4	3	4	4	4	4	23
58	3	4	3	3	3	3	19
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	3	4	3	3	3	19
61	3	3	2	3	3	3	17
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	4	4	3	3	4	22
64	4	4	4	4	4	3	23
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	3	3	4	22
67	3	3	3	4	3	4	20
68	3	3	3	3	3	3	18
69	3	3	3	3	3	3	18
70	4	4	4	3	3	4	22

Lampiran 5 Tabel Tabulasi Lingkungan Kerja Non Fisik

No	LINGKUNGAN NON FISIK				TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	3	3	3	3	12
2	4	4	3	4	15
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	3	3	4	4	14
6	4	4	3	3	14
7	4	4	3	3	14
8	3	3	3	3	12
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	3	15
11	4	4	2	4	14
12	4	4	4	4	16
13	3	3	3	3	12
14	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	12
16	4	4	4	4	16
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	4	4	4	16
20	3	3	2	3	11
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	4	4	4	3	15
29	4	4	4	4	16
30	3	3	3	3	12
31	3	3	4	3	13
32	4	4	4	4	16
33	3	4	3	4	14
34	4	4	3	4	15
35	4	3	4	3	14
36	4	3	3	4	14
37	4	4	4	3	15
38	3	3	3	4	13
39	3	3	3	3	12
40	4	3	4	3	14
41	4	3	4	3	14
42	3	3	3	3	12
43	3	3	4	3	13
44	3	4	3	3	13

45	3	3	4	4	14
46	3	3	4	3	13
47	4	4	3	4	15
48	4	4	4	4	16
49	4	3	3	4	14
50	3	4	4	4	15
51	4	3	3	4	14
52	3	4	3	3	13
53	4	3	3	4	14
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	3	3	3	3	12
57	3	3	4	3	13
58	4	3	4	4	15
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	3	15
61	4	4	3	4	15
62	4	3	4	4	15
63	3	3	2	3	11
64	4	4	3	4	15
65	3	3	3	3	12
66	3	3	3	3	12
67	3	3	3	3	12
68	3	3	3	3	12
69	4	4	4	3	15
70	3	3	3	3	12

Lampiran 6 Tabel Tabulasi Kepuasan Kerja

No	KEPUASAN KERJA						TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	2	3	3	3	3	17
2	3	2	3	3	4	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	2	3	3	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	4	4	3	4	23
10	3	3	3	3	4	4	20
11	2	2	3	2	2	3	14
12	4	4	4	4	3	3	22
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	3	3	4	4	22
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	3	4	4	23
19	2	2	2	2	2	2	12
20	2	3	3	3	3	3	17
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	3	3	3	3	18
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	3	4	4	4	4	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	3	3	4	4	20
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	4	3	3	4	4	21
32	3	3	4	3	2	4	19
33	3	4	3	4	2	3	19
34	3	3	4	2	4	3	19
35	4	4	3	3	4	4	22
36	3	3	4	3	4	4	21
37	4	4	4	4	4	3	23
38	4	2	3	4	2	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	3	3	4	4	22
41	3	2	3	3	3	3	17
42	3	3	4	4	3	4	21
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	3	3	3	3	3	18

45	3	3	3	3	4	3	19
46	4	4	4	4	4	4	24
47	2	3	3	4	4	4	20
48	4	3	3	4	3	4	21
49	3	4	3	3	4	3	20
50	4	3	3	4	3	4	21
51	3	4	3	3	4	3	20
52	3	4	4	3	3	4	21
53	3	4	3	3	4	4	21
54	4	4	3	3	4	3	21
55	3	4	4	3	4	3	21
56	4	3	4	4	3	4	22
57	4	3	4	4	3	4	22
58	4	3	4	4	3	4	22
59	4	3	4	4	3	4	22
60	4	4	3	4	3	3	21
61	3	2	3	4	4	3	19
62	3	4	3	3	4	3	20
63	4	4	3	4	4	3	22
64	3	3	3	2	3	3	17
65	4	4	3	4	4	4	23
66	4	3	4	4	3	4	22
67	4	4	4	4	4	3	23
68	4	4	4	4	4	3	23
69	3	4	3	4	3	4	21
70	4	3	4	3	4	3	21

Lampiran 7 Tabel Data Responden

DATA RESPONDEN

Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan, Usia dan Pendidikan

NO	Jenis Kelamin	Jabatan	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
2	Laki-laki	PNS	36-45 tahun	S2
3	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
4	Perempuan	PPPK	25-35 tahun	S1
5	Perempuan	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat
6	Perempuan	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat
7	Perempuan	PPPK	25-35 tahun	S1
8	Perempuan	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
9	Laki-laki	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
10	Laki-laki	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
11	Laki-laki	PNS	25-35 tahun	SMA/Sederajat
12	Laki-laki	PNS	> 45 tahun	S1
13	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
14	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
15	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
16	Perempuan	PNS	> 45 tahun	S1
17	Laki-laki	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
18	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
19	Laki-laki	PNS	36-45 tahun	S1
20	Laki-laki	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
21	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	S1
22	Laki-laki	Non ASN	> 45 tahun	SMA/Sederajat
23	Laki-laki	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
24	Laki-laki	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
25	Laki-laki	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
26	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
27	Perempuan	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat
28	Perempuan	PNS	> 45 tahun	S1
29	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
30	Laki-laki	PNS	36-45 tahun	S1
31	Laki-laki	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
32	Laki-laki	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
33	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	S1
34	Perempuan	Non ASN	< 25 tahun	SMA/Sederajat
35	Perempuan	PNS	> 45 tahun	S1
36	Perempuan	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
37	Laki-laki	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat
38	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
39	Perempuan	PPPK	> 45 tahun	S1
40	Laki-laki	PNS	36-45 tahun	S1
41	Perempuan	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
42	Laki-laki	PNS	> 45 tahun	S1
43	Perempuan	PPPK	25-35 tahun	S1

44	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	S1
45	Laki-laki	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat
46	Perempuan	PNS	> 45 tahun	S1
47	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
48	Perempuan	Non ASN	25-35 tahun	SMA/Sederajat
49	Laki-laki	PNS	36-45 tahun	S1
50	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
51	Perempuan	Non ASN	> 45 tahun	SMA/Sederajat
52	Perempuan	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat
53	Laki-laki	PPPK	36-45 tahun	S1
54	Perempuan	PPPK	> 45 tahun	SMA/Sederajat
55	Perempuan	PPPK	36-45 tahun	S1
56	Perempuan	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
57	Laki-laki	Non ASN	36-45 tahun	SMA/Sederajat
58	Perempuan	PPPK	25-35 tahun	S1
59	Laki-laki	PNS	36-45 tahun	S1
60	Perempuan	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
61	Laki-laki	PPPK	36-45 tahun	S1
62	Laki-laki	PPPK	> 45 tahun	SMA/Sederajat
63	Perempuan	PNS	> 45 tahun	S1
64	Laki-laki	Non ASN	36-45 tahun	SMA/Sederajat
65	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
66	Perempuan	PNS	36-45 tahun	S1
67	Laki-laki	PPPK	25-35 tahun	SMA/Sederajat
68	Perempuan	PNS	> 45 tahun	S1
69	Laki-laki	Non ASN	> 45 tahun	SMA/Sederajat
70	Perempuan	PPPK	36-45 tahun	SMA/Sederajat

Lampiran 8 Hasil Uji SPSS

HASIL UJI VALLIDITAS KOMPENSASI (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,243*	,515**	,467**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,042	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	,243*	1	,425**	,310**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,042		,000	,009	,000
	N	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	,515**	,425**	1	,443**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	,467**	,310**	,443**	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,737**	,677**	,804**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

HASIL UJI VALLIDITAS LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,070	,300*	,531**	,308**	,495**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,563	,012	,000	,010	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	,070	1	,355**	,371**	,202	,231	,563**
	Sig. (2-tailed)	,563		,003	,002	,094	,055	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	,300*	,355**	1	,508**	,339**	,509**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,012	,003		,000	,004	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	,531**	,371**	,508**	1	,412**	,459**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	,308**	,202	,339**	,412**	1	,301*	,659**
	Sig. (2-tailed)	,010	,094	,004	,000		,011	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	,495**	,231	,509**	,459**	,301*	1	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,055	,000	,000	,011		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,627**	,563**	,743**	,792**	,659**	,703**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

HASIL UJI VALLIDITAS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,217	,203	,258*	,646**
	Sig. (2-tailed)		,071	,092	,031	,000
	N	70	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	,217	1	,094	,279*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,071		,439	,020	,000
	N	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	,203	,094	1	,147	,616**
	Sig. (2-tailed)	,092	,439		,224	,000
	N	70	70	70	70	70
X3.4	Pearson Correlation	,258*	,279*	,147	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,031	,020	,224		,000
	N	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,646**	,605**	,616**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

HASIL UJI VALLIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,404**	,488**	,391**	,312**	,290*	,709**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,001	,009	,015	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	,404**	1	,219	,318**	,403**	,236*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,001		,068	,007	,001	,049	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	,488**	,219	1	,275*	,306**	,567**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,068		,021	,010	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	,391**	,318**	,275*	1	,143	,386**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,021		,237	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	,312**	,403**	,306**	,143	1	,312**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,010	,237		,009	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	,290*	,236*	,567**	,386**	,312**	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,015	,049	,000	,001	,009		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	,709**	,657**	,685**	,639**	,633**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS KOMPENSASI (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	4

HASIL UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	6

HASIL UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	4

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	6

HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,87900247	
Most Extreme Differences	Absolute	,079	
	Positive	,079	
	Negative	-,078	
Test Statistic		,079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,342	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,329
		Upper Bound	,354

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,047 ^a	,002	-,043	1,23835

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,221	3	,074	,048	,986 ^b
	Residual	101,212	66	1,534		
	Total	101,433	69			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,252	1,485		,843	,402
	Kompensasi	,027	,090	,043	,303	,763
	Lingkungan Kerja Fisik	,008	,065	,018	,121	,904
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,033	,122	-,040	-,271	,787

a. Dependent Variable: ABS_RES

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,503	1,843

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,903	3	82,301	24,240	,000 ^b
	Residual	224,082	66	3,395		
	Total	470,986	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,377	2,210		1,076	,286		
	Kompensasi	,294	,134	,216	2,190	,032	,744	1,345
	Lingkungan Kerja Fisik	,426	,096	,451	4,425	,000	,694	1,440
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,388	,182	,220	2,133	,037	,678	1,475

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
1	1	3,973	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,011	18,724	,03	,92	,27	,02
	3	,010	20,282	,41	,07	,65	,06
	4	,006	26,641	,56	,01	,08	,92

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

HASIL UJI LINEARITAS KOMPENSASI (X1)**Case Processing Summary**

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Kompensasi	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Report

Kepuasan Kerja Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
5	16,00	1	.
8	12,00	1	.
10	16,00	1	.
11	17,00	2	,000
12	19,73	15	2,840
13	19,75	16	2,049
14	20,64	14	1,151
15	20,09	11	2,663
16	22,11	9	2,421
Total	19,99	70	2,618

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	162,040	8	20,255	3,974	,001
		Linearity	113,981	1	113,981	22,360	,000
		Deviation from Linearity	48,059	7	6,866	1,347	,244
	Within Groups	310,946	61	5,097			
Total			472,986	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Kompensasi	,491	,241	,585	,343

HASIL UJI LINEARITAS LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Lingkungan kerja Fisik	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Report

Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Fisik	Mean	N	Std. Deviation
10	17,00	1	.
11	18,00	1	.
12	14,00	2	2,828
13	19,50	2	6,364
14	21,00	1	.
15	18,00	3	3,464
16	20,00	5	1,581
17	16,33	3	,577
18	18,55	11	1,635
19	19,67	3	,577
20	20,56	9	2,242
21	21,25	12	1,288
22	20,71	7	1,113
23	21,33	3	2,309
24	23,00	7	2,236
Total	19,99	70	2,618

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	255,858	14	18,276	4,629	,000
		Linearity	163,458	1	163,458	41,405	,000
		Deviation from Linearity	92,400	13	7,108	1,800	,066
	Within Groups	217,128	55	3,948			
	Total	472,986	69				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	,588	,346	,735	,541

HASIL UJI LINEARITAS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X3)
Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Report

Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik	Mean	N	Std. Deviation
8	12,00	1	.
11	17,00	1	.
12	19,00	20	2,791
13	20,11	9	2,369
14	20,10	21	2,071
15	20,50	12	1,382
16	23,50	6	,837
Total	19,99	70	2,618

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	Between Groups	(Combined)	169,787	6	28,298	5,880	,000
		Linearity	134,191	1	134,191	27,883	,000
		Deviation from Linearity	35,597	5	7,119	1,479	,209
	Within Groups	303,198	63	4,813			
	Total	472,986	69				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	,533	,284	,599	,359

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,503	1,843

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,903	3	82,301	24,240	,000 ^b
	Residual	224,082	66	3,395		
	Total	470,986	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,377	2,210		1,076	,286
	Kompensasi	,294	,134	,216	2,190	,032
	Lingkungan Kerja Fisik	,426	,096	,451	4,425	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,388	,182	,220	2,133	,037

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 9 Tabel Distribusi r

Tabel r untuk df = 51-80

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 10 Tabel Distribusi t

Titik Presentasi Distribusi t (df = 41-70)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79