

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Data

4.1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	61.1
Perempuan	14	38.9
Jumlah	36	100.0

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung yang paling banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 22 orang atau sebesar 61.1%.

2. Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	18	50.0
31 Tahun – 40 Tahun	16	44.4
41 Tahun – 50 Tahun	2	5.6
Jumlah	36	100.0

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 50%.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	13	36.1
D3	5	13.9
S1	18	50.0
Jumlah	36	100.0

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4. 4**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	15	41.7
3 – 4 Tahun	15	41.7
5 – 6 Tahun	6	16.7
Jumlah	36	100.0

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun & 3 – 4 Tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 41.7%.

4.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**Tabel 4. 5****Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebersihan Ruang Kerja										
	Meja dan kursi kerja selalu dalam kondisi bersih sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.	1	2,8%	14	38,9%	14	38,9%	5	13,9%	2	5,6%
2	Fasilitas kerja yang tersedia semua dalam keadaan baik sehingga mendukung aktifitas kerja karyawan	16	44,4%	18	50%	2	5,6%	0	0%	0	0%
3	Ketersediaan Fasilitas Kerja Yang Memadai										
	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sangat lengkap guna mendukung aktivitas kerja	12	33,3%	16	44,4%	5	13,9%	3	8,3%	0	0%
4	Alat kerja berada dalam kondisi baik dan siap untuk digunakan	6	16,7%	25	69,4%	4	11,1%	1	2,8%	0	0%
5	Keamanan Fisik										
	Terdapat alat pemadam kebakaran diruang kerja guna mendukung keamanan kerja karyawan	7	19,4%	17	47,2%	9	25%	0	0%	3	8,3%
6	Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja yang wajib di taati oleh seluruh karyawan	8	22,2%	23	63,9%	4	11,1%	1	2,8%	0	0%

7	Kondisi Sosial Dan Psikologis										
	Interaksi antara atasan dan bawahan di perusahaan ini berlangsung secara baik dan saling menghargai	7	19,4%	14	38,9%	11	30,6%	3	8,3%	1	2,8%
8	Karyawan saling membantu ketika karyawan lain mengalami permasalahan kerja	2	5,6%	7	19,4%	22	61,1%	4	11,1%	1	2,8%
9	lingkungan kerja kondusif										
	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas dalam mengatur akses tamu demi kenyamanan karyawan	6	16,7%	25	69,4%	4	11,1%	1	2,8%	0	0%
10	menyediakan tempat parkir yang aman dan nyaman kepada seluruh karyawan	16	44,4%	18	50%	2	5,6%	0	0%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 dan 10 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden. Pernyataan yang terkecil pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Balas Jasa										
	Motivasi yang diterima karyawan sesuai dengan UMR yang berlaku	1	2,8%	19	52,8%	10	27,8%	5	13,9%	1	2,8%
2	Perusahaan membayarkan insentif sesuai dengan kesepakatan yang berlaku	2	5,6%	20	55,6%	8	22,2%	5	13,9%	1	2,8%
3	Pengembangan Diri										
	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan	12	33,3%	20	55,6%	2	5,6%	1	2,8%	1	2,8%
4	Perusahaan mengadakan pelatihan rutin kepada setiap karyawan.	10	27,8%	23	63,9%	2	5,6%	1	2,8%	0	0%
5	Tanggung Jawab										
	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,8%	14	38,9%	14	38,9%	2	5,6%	5	13,9%
6	Siap dalam menerima pekerjaan tambahan ketika di butuhkan oleh perusahaan	2	5,6%	20	55,6%	8	22,2%	6	16,7%	0	0%
7	Tujuan										
	Merasa dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang di tujuan kepada dirinya	14	38,9%	18	50%	1	2,8%	3	8,3%	0	0%

	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.	0	0%	12	33,3%	15	41,7%	9	25%	0	0%
10	Lingkungan kerja di perusahaan sangat aman dan memiliki suasana yang positif.	1	2,8%	19	52,8%	10	27,8%	6	16,7%	0	0%
11	Pekerjaan Itu Sendiri	2	5,6%	17	47,2%	11	30,6%	6	16,7%	0	0%
	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang membuat saya termotivasi.										
12	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani memiliki makna dan bermanfaat	12	33,3%	20	55,6%	3	8,3%	1	2,8%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dan 12 sebanyak 24 responden. Yang terkecil pada pernyataan 3 dan 9 dengan jumlah 0 Responden.

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja (X_1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi (X_2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan	Sing	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X₁, variabel X₂ Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi (X ₂)	0,834	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,881 untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,834 untuk variabel Motivasi (X₂) dengan tingkat Sangat tinggi. dan 0,866 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat Sangat tinggi.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,706	0,05	ig > Alpha	Normal
Motivasi (X_2)	0,493	0,05	ig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,856	0,05	ig > Alpha	Normal

Sumber, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,706 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi (X_2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,493 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,856 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.1.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,719	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,313	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber, Data diolah, 2025

1. Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,719 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,313 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.1.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja	2,145	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi	2,145	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X_1) = 2,145 dan nilai VIF variabel Motivasi (X_2) = 2,145. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4 Hasil Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

4.1.4.1 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber, Data diolah, 2025

1. Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai $\text{sig} (0,002) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi (X_2) diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_{X1}) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.1.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Ho : Lingkungan Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung

Ha : Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja & Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber, Data diolah, 2025

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0 – 3 Tahun.

4.2.1 Pembahasan Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai oleh suasana yang aman, fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan dan ventilasi yang baik, serta hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja dan atasan.

Dari hasil pengujian hipotesis, di dapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan berdasarkan dari hasil pengujian analisis data bahwa di peroleh hasil positif pada variabel Lingkungan Kerja. Ini dapat di artikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung, artinya jika pemberian Lingkungan Kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat Lingkungan kerja

Penelitian Poetra Aizhuld Haq Oktavian et al. (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

4.2.2 Pembahasan Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2020), motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong karyawan melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja mencakup aspek intrinsik (seperti penghargaan, pencapaian, pengakuan) dan ekstrinsik (seperti Motivasi, promosi, fasilitas)

Dari hasil pengujian hipotesis, di dapatkan hasil bahwa Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan berdasarkan dari hasil pengujian analisis data bahwa di peroleh hasil positif pada variabel Motivasi. Ini dapat di artikan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung. artinya jika pemberian Motivasi semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat

Penelitian Yulianti dan Sri Sukapti (2024) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan

4.2.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik—seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, dan kebisingan serta aspek sosial meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Motivasi kerja mencakup aspek intrinsik (pengakuan, pencapaian) dan ekstrinsik (Motivasi, promosi).

Dari hasil pengujian hipotesis, di dapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja & Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan berdasarkan dari hasil pengujian analisis data bahwa di peroleh hasil positif pada variabel Lingkungan Kerja & Motivasi. Ini dapat di artikan bahwa Lingkungan Kerja & Motivasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia Indonesia (LP3I) Cabang Lampung.

Penelitian Yulianti dan Sri Sukapti (2024) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.