

BAB III

OBJEK DAN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun objek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma yaitu sebuah perusahaan farmasi dan merupakan induk dari beberapa anak perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Dengan luas lahan 12.800 m² dan luas bangunan 3925 m², yang berada di Kawasan Industri Pulogadung Blok III-S, Jl. Rawagatel No.35-40, RW.9, Jatinegara, Kec, Cakung, Kota Jakarta Timur.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Dankos Farma yang awalnya bernama PT Dankos Laboratories Tbk. Didirikan pada tanggal 25 maret 1974 di pulomas, Jakarta Timur yaitu sebuah perusahaan farmasi dan merupakan induk dari beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang farmasi, memulai kegiatan oprasinya di bidang obat-obatan pada tahun 1978 dengan lahan seluas 500 m². setelah beroperasi selama empat tahun di pulomas, Dankos memindahkan kegiatan oprasinya di Kawasan Industri Pulogadung dengan luas 12.80 m² dan luas bangunan 3925 m². pada tahun 1986 Dankos mendapatkan lisensi produk dari fujisawa (jepang) dan Daichi (jepang). produk-produk yang dihasilkan oleh Dankos saat ini adalah :

- a. Obat Bebas (OTC)
 - Cream : Trimadan
 - Granule : X-ion

Liquid : Mixagrip Syrup Strawberry dan
 OrangeTablet : Fatigon, Mixadin, Mixafllu

b. Obat Resep (ethical)

Cream : Oxyzone
 Injeksi Kering : Cefizox, Brodced, Foxim, Cefotaxime
 Tablet : Topcilin, Kalcef, Lizer, Cefspan

Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia, maka pada tanggal 13 November 1989, dankos melakukan go publik dengan mencatatkan sahamnya pada Bursa Efek Jakarta dan Surabaya. Pada tahun 1990 dankos mulai melakukan eksport obat bebas (OTC) ke sepuluh negara (Asia dan Afrika). pada tahun yang sama PT. Dankos memperoleh 100% saham PT Bintang Toejoe.

Dankos memperoleh sertifikat GMP (*Good Manufacturing Practice*) pada tahun 1991, dankos membangun gedung Penicilin dan gedung Cephalosporin pada tahun 1993 untuk memperluas dan peningkatan produksi. Pada tahun yang Dankos memperoleh seluruh asset PT. Hexpharm Jaya. Pada Tahun 1995 Dankos memperluas pabriknya menggunakan bangunan EX Helios yang letaknya bersebelahan dengan luas lahan 5.898 m² dan luas bangunan 3.868 m². Dankos selalu berkomitmen untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk yang dihasilkan, hal ini buktikan dengan menjadi industri farmasi indonesia yang pertama kali memperoleh sertifikat ISO 9001 pada tahun 1997, perbaikan yang berkesinambungan, 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), DCC (Dankos Customer Care) diseluruh bagian. Selain itu Dankos menjadi Industri Farmasi Indonesia yang mampu memproduksi obat soft capsule.

Pada bulan juli 2004 memperoleh sertifikat ISO 14001 mengenai mutu

lingkungan dan pengolahan limbah cair. Kemudian pada bulan september 2004 Dankos memperoleh sertifikat OHSAS (*sertifikat mengenai K3*), untuk menjaga serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja.

PT. Dankos Laboratories Tbk merupakan perusahaan farmasi PMDN terkemuka di Indonesia, dan sebagai perusahaan Go Publik sejak tahun 1989, dimana secara konsisten menerapkan CPOB (cara pembuatan obat yang baik) dan ISO 9001 dalam memproduksi obat-obatan (obat resep dan bebas), serta memiliki pemasaran di dalam dan luar negri. Perseroan di tahun 2000 ini telah menguasai 6,59% pasar farmasi Indonesia yang terdiri dari 13,36% pasar obat bebas dan 2,12% pasar obat resep, melalui perusahaan ini sendiri dan tiga anak perusahaan, yaitu :

1. PT. Bintang Toejoe, dimana produk yang dihasilkan antara lain Extra Jos, Komix, Waisan.
2. PT. Hexpharm Jaya Laboratories, dimana produk yang dihasilkan antara lain ATP Kyomo, Spasminal, dan Banacol.
3. PT. Saka Farma Laboratories, dimana produk yang dihasilkan antara lain Sakatonik ABC, Sakatonik Liver dan Mextril.

Pada tahun 2005 PT. Dankos Laboratories Tbk melakukan merger dengan 2 perusahaan besar yaitu PT. Kalbe Farma Tbk dan PT. Enseva Tbk, PT. Dankos Laboratories Tbk berganti nama menjadi PT. Buana Inti Cemerlang. Pada tanggal 1 januari 2007, perusahaan ini berganti nama lagi menjadi PT. Dankos Farma yang merupakan Bisnis Operasional dari PT. Kalbe Farma Tbk. Dengan merger ini Perusahaan Kalbe Farma yang menjadi induk pasca merger merupakan perusahaan farmasi terbesar di Indonesia bahkan di Asia Tenggara, adapun Visi dan Misi PT. Dankos Farma sebagai berikut :

3.1.2 Visi dan Misi PT. Dankos Farma

A. Visi

Menjadi perusahaan yang dominan dalam bidang kesehatan di Indonesia dan memiliki eksistensi dipasar global dengan merek dagang yang kuat, didasarkan oleh manajemen, ilmu dan teknologi yang unggul.

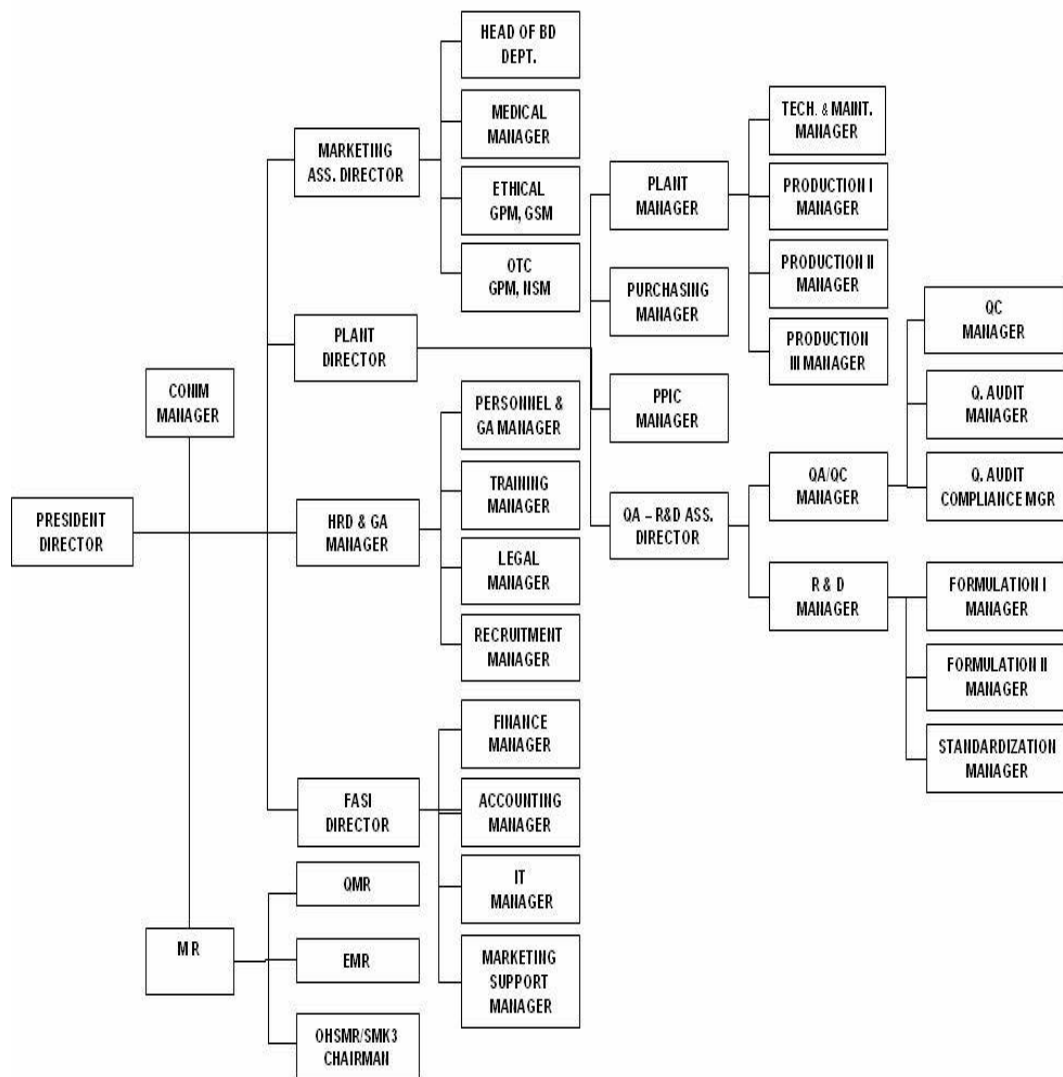
B. Misi

Meningkatkan kesehatan untuk kehidupan yang lebih baik.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Dankos Farma

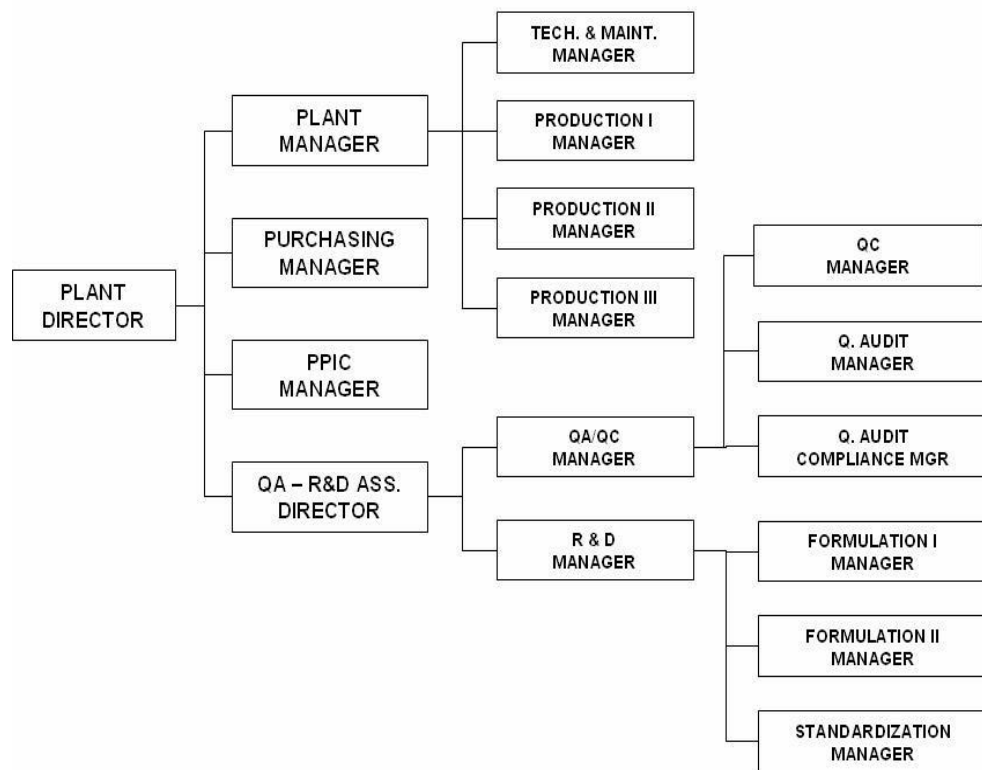
Organisasi merupakan bentuk kerja sama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi terdapat unsur seperti sekelompok orang bekerja sama atau pembagian tugas dan adanya tujuan yang dicapai. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang membutuhkan adanya kepengurusan untuk dapat melakukan kegiatan usahanya. Suatu organisasi atau sosial diciptakan di terapkan apabila didalam terdapat pekerjaan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi yang diterapkan PT. DankosFarma menggunakan struktur organisasi yang sederhana. Meskipun demikian tetap ada pembagian tugas dan tanggung jawab sehingga semua tidak ditanggung sendiri.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari struktur organisasi di bawah ini:



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

(Sumber: Pt Dankos Farma)



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Plant PT. Dankos Farma

(Sumber : Pt Dankos Farma)

- Dewan komisaris

Komisaris Utama

: Ibu Bernadatte

Ruth Irawati

Setiady

Komisaris Independen

: Ibu Luccy Surjadi Slamet

Komisaris

: Bapak Ferdinan Aryanto

- Dewan Direksi

Direktur Utama

: Bapak Vidjongtius

Direktur

: Bapak Ongkie Tedjasurja

Direktur

: Bapak Bujung Nugroho

3.1.4 Data sebaran karyawan Office PT. Dankos Farma

Tabel 3. 1 Sebaran Karyawan PT. Dankos Farma

No	Posisi / Jabatan	Jumlah karyawan
1.	Plant director	20 orang
2.	Plant manager	24 orang
3.	Purchasing manager	25 orang
4.	Ppic manager	34 orang
5.	QA-R&D ASS Director	30 orang
6.	Tech. & maint. Manager	31 orang
7.	Production I Manager	31 orang
8.	Production II Manager	32 orang
9.	Production III Manager	30 orang
10.	Qa/Qc Manager	30 orang
11.	R&D Manager	30 orang
12.	QC Manager	28 orang
13.	Q . Audit Manager	33 orang
14.	Audit Compliance Manager	30 orang
15.	Formulation I Manager	32 orang
16.	Formulation II Manager	30 orang
17.	Formulation III manager	30 orang
Jumlah		500 orang

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Sugiyono (2019: 57) menyebutkan bahwa metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang, keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik

pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas atau Independen (X), variabel ini disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent, yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2017: 39). variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja
2. Variabel terikat atau dependen (Y), variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39).

Dibawah ini merupakan tabel operasionalisasi penelitian variabel:

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
lingkungan Kerja (X₁)	Lingkungan kerja merupakan adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik	1. Penerangan	- Penerangan - Cahaya yang cukup	S K O R	O R D I N A L
		2. Udara	- Suhu ruang yang normal		
		3. Ruang gerak	- Penataan ruang		
		4. Hubungan karyawan	- Antar karyawan terjalin baik		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan untuk karyawan PT. Dankos Farma	5. Suara Bising	- Suara yang mengganggu pekerjaan		
		6. Penggunaan warna	- Warna ruang		
Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi adalah sebuah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang mengarah pada kegairahan bekerja guna mencapai tujuan perusahaan/org anisasi, yang telah ditentukan sebelumnya dengan didasari kebutuhan individu masing-masing.	1. Kebutuhan fisik	- adanya APD (earplug) - gaji yang layak - bonus	S K O R	O R D I N A L
		2. Keamanan	- Fasilitas keamanan - Jaminan kecelakaan		
		3. Sosial	- Hubungan kerja harmonis - Di terima dalam kelompok kerja		
		4. Penghargaan	- Penghargaan berdasarkan kemampuan		
		5. Aktualisasi diri	- Antusias dalam bekerja		
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai salah satu sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya	1. upah	- puas terhadap upah yang diberikan	S K O R	O R D I N A L
		2. Promosi	- Peluang promosi dalam pekerjaan - Kesempatan promosi bagi yang berprestasi		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		3. supervisi	- Perhatian atasan kepada bawahan		
			- Perlakuan atasan terhadap bawahan		
		4. benefit	- Adanya tunjangan/asuransi		
		5. contingen rewards	- Penghargaan yang diberikan atas hasil kerja		
		6. Operating procedur	- Adanya prosedur kerja yang jelas		
		7. Co-workes	- Menjalin hubungan yang baik antar karyawan		
		8. Nature of work	- Puas terhadap pekerjaan yang diberikan		
		9. Communication	- Komunikasi antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik		

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Jenis Data

1. Sumber data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan saat melakukan penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari pihak lain sebagai sarana untuk kepentingan Mereka.

3.2.2.2 Populasi sasaran

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2017: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma sebanyak 33 orang.

3.2.2.3 Sampel

Dalam penelitian ini akan dilakukan secara sensus, artinya seluruh ukuran populasi semuanya akan diteliti, dan biasanya untuk sebuah sampel penelitian dengan menggunakan cara sensus sering juga disebut sampel jenuh. Yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan bagian Audit PT Dankos Farma yaitu sebanyak 33 orang yang merupakan seluruh karyawan bagian Audit PT Dankos Farma.

3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019: 224) “Wawancara merupakan Teknik

pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”. Metode ini sebagai metode bantuan untuk wawancara yang dilakukan langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

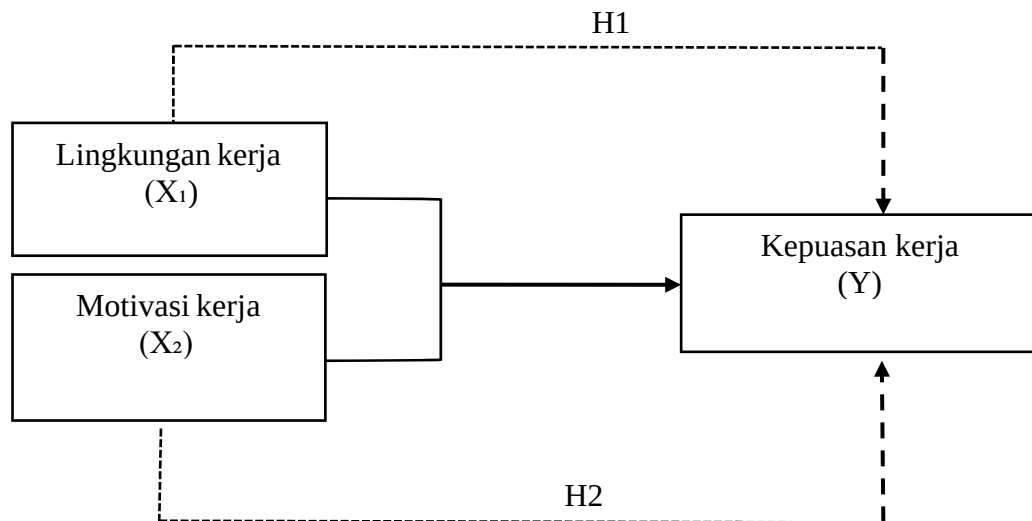
Menurut Sugiyono (2019: 230) “kuesioner merupakan instrument Untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Metode ini ditujukan kepada karyawan bagian audit PT Dankos Farma.

3. Studi Dokumentasi

Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang ada di objek penelitian serta bahan-bahan bacaan berupa buku-buku manajemen serta sumber lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai sebagai berikut:



Gambar 3. 3 Model penelitian

Keterangan :

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kepuasan kerja

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas juga berhubungan dengan kenyataan

(*actually*). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan menggunakan rumus korelasi produk momen. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritis tabel korelasi dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria Pengujian:

Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik cronbach. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS versi 25. Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan reliabel.

Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan gugur (tidak reliabel)

3.4.2 Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian disini yaitu kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert yang berguna untuk mengukur keseluruhan topik, pengalaman, serta pendapat.

Hasil pengukuran dengan menggunakan Skala Likert akan menghasilkan

data interval. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang dipakai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap permasalahan suatu objek dan potensi yang ada, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan dan hasil tindakan. Jawaban dari setiap pertanyaan yang menggunakan Skala Likert akan mengukur baik tanggapan dari sangat positif sampai sangat negatif terhadap suatu pernyataan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. 3 Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2019: 152

Tabel 3. 4 Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2019: 152

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skor menggunakan Rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

X = Jumlah persentase Jawaban

F = Jumlah frekuensi / jawaban

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jawaban dari keseluruhan sub variabel dari perhitungan tersebut, maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan langkah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlahl Kriteria pernyataan}}$$

3.4.3 Metode Successive Interval

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode successive interval. Adapun langkah-langkah dari successive interval menurut Sugiyono (2019: 25) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung $SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{areal under lower limit}} f$.

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformed scale value* : $Y = SV + SV_{\min}$

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan akurat apabila estimator-estimator dari koefisien regresi memenuhi asumsi BLUE (*Best Linear Unsiair Unbiased Estimator*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Adapun penghitungan uji asumsi klasik tersebut dibantu dengan SPSS 25 dengan pengujian sebagai berikut:

3.4.4.1 Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas, untuk mengetahui apakah residualnya berdistribusi secara normal sesuai asumsi regresi dengan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Cara untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*. Rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan *standard error skewness*; sedang rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi dengan *standard error kurtosis*. Sebagai pedoman, bila rasio *kurtosis* dan *skewness* berada diantara -2 hingga $+2$, maka distribusi data adalah normal.

3.4.4.2 Uji Heterokedastis

Heteroskedastis terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varians yang sama untuk semua observasi. Akibat dari adanya heteroskedastis, penaksiran OLS tetap tidak bias tetapi tidak efisien. Untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heterokedastisitas atau tidak salah satunya dengan Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$e = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

e = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variable penjelas secara statistic signifikan memengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heteroskedastisitas.

3.4.4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah:

- a. Besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF di sekitar angka 1, batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.
- b. Besaran Korelasi Antar Variabel Bebas, Koefisien korelasi antar variabel bebas harus lemah (di bawah 0,90) maka merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

3.4.4.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi (hubungan) yang terjadi diantara

anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi salah satunya dengan Uji Durbin Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (First Order Autocorrelation) dan mensyaratkan adanya Intercept dalam model regresi dan tidak ada variable lag diantara variable penjelas. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- c. Bila nilai DW berada diantara d_u sampai dengan $4 - d_u$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, tidak ada autokorelasi.
- d. Bila nilai DW lebih kecil daripada d_L , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- e. Bila nilai DW terletak diantara d_L dan d_u , maka tidak dapat disimpulkan.
- f. Bila nilai DW lebih besar daripada $4 - d_L$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
- g. Bila nilai DW terletak antara $4 - d_u$ dan $4 - d_L$, maka tidak dapat disimpulkan.

3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja digunakan analisis statistik, yaitu analisis regresi berganda. Adapun analisis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

X_1 = Lingkungan kerja

- X_2 = Motivasi Kerja
 Y = Kepuasan kerja
 a = Nilai Y bila $X = 0$ (Nilai konstanta)
 e = Error item, gangguan variabel
 b_1, b_2 = Arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi yang dapat dihitung dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh faktor lain di luar variabel yang diteliti dapat dipergunakan koefisien non determinasi yang dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

Untuk mempermudah perhitungan digunakan SPSS versi 20.

3.4.3 Uji Kelayakan Model

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional penetapan tingkat signifikan, uji signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

Secara Simultan

$H_0 : p = 0$: Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian audit PT. Dankos Farma

$H_a : p \neq 0$: Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada

karyawan bagian audit PT. Dankos Farma

3.4.4 Uji Hipotesis

1. Penetapan Hipotesis Operasional

Ho1: $p = 0$ Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian audit PT. Dankos Farma

Ha1: $p \neq 0$ Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian audit PT. Dankos Farma

Ho2: $p = 0$ Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian audit PT. Dankos Farma

Ha2: $p \neq 0$ Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian audit PT. Dankos Farma

1. Penetapan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha = 0,05$) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam ilmu sosial yang menunjukkan ketiga variabel mempunyai korelasi cukup nyata.

2. Uji Signifikansi

3. Kaidah Keputusan

a. Secara parsial

Jika significance $t < (\alpha = 0,05)$, maka Ho ditolak Ha diterima

Jika significance $t > (\alpha = 0,05)$, maka Ho diterima Ha ditolak

4. Penarikan Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian seperti tahapan di atas maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif. Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.