**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN TERHADAP PROFESONALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SOSRO INDONESIA RANTAUPRAPAT**

**Ervi Nabila Siregar**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email :[ervinabilaa@gmail.com](mailto:ervinabilaa@gmail.com)*

***ABSTRAK***

Alasan penelitian ini adalah untuk memutuskan dan membedah dampak budaya kerja, pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja,kepemimpinan, Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitianMetode kuantitatif dengan jumlah 30 orang Terdapat empat varibel untuk menentukan Profesionalitas kerja pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpian kerja Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap profesionakitas kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 0,968 dengan signifikan t hitung 0,96 < dari t tabel 2,04, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar -0,717 dengan diperoleh t hitung -0,71 < dari t tabel 2,04 , dan terdapat pengaruh signifikan hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 0.296 dengan nilai signifikan sig 0,878>0,05 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi Y = 15.854 + 0,205 (X1) -0,162(X2) + 0,077 (X3) + 0,056 (X4).

**Kata kunci** : Motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja,kepemimpinan,profesionalitas kerja

***ABSTRACT***

*The reason for this research is to decide and dissect the impact of work culture, the influence of work motivation, work environment, work culture, leadership, on the professionalism of employees at PT. Sosro Indonesia Rantauprapat. The type of research used in this research is quantitative method research with a total of 30 people. There are four variables to determine work professionalism at PT. Sosro Indonesia Rantauprapat, namely work motivation, work environment, work culture, work leadership. The significant influence between work motivation on work professionalism is shown from the results of the t-test of 0.968 with a significant t-count of 0.96 < from t-table 2.04, the work environment has a significant effect on work motivation as shown from the results of the t-test of -0.717 with obtained t count - 0.71 < from t table 2.04 , and there is a significant effect this is indicated by the calculated F value of 0.296 with a significant value of sig 0.878> 0.05 and can be written with the regression equation Y = 15.854 + 0.205 (X1) -0.162( X2) + 0.077 (X3) + 0.056 (X4).*

***Keywords****: work motivation, work environment, work culture, leadership, work professionalism*

**PENDAHULUAN**

Pekerjaan penting sumber daya manusia sangat membantu dalam menyampaikan organisasi mencapai tujuan bersama. Pemenuhan pekerjaan adalah salah satu elemen yang memperkirakan bagaimana perwakilan berjalankomitmennya. Ada 3 hipotesis normal menurut Wexley dan Yukl, khususnya pemenuha pekerjaan individu diperkirakan dengan menghitung kontras antara apa yang seharusnya dan apa Yang jelas kebenarannya adalah Teori Diskrepansi. Individu akan merasa puas dan kecewa, bergantung pada apakah dia merasakan kehadiran ekuitas (nilai) menghitung Teori Ekuitas. Sedangkan Teori Dua Faktor memiliki aturan bahwa pemenuhan pekerjaan dan kekecewaan pekerjaan adalah dua hal yang unik. pemuas dan pemuas (Sunyoto, 2012:27).

Membuat pemenuhan pekerjaan yang representatif adalah sulit dengan alasan bahwa pemenuhan pekerjaan dapat dilakukan jika faktor yang mempengaruhinya antara lain inspirasi kerja, administrasi dan budaya hierarkis/organisasi dapat terlaksana dengan baik dan diakui oleh semua perwakilan dalam suatu organisasiperkumpulan/organisasi. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) Ermayanti (2001:3), merekomendasikan bahwa memahami inspirasi itu hebat yang ada di dalam diri pekerja dan individu yang berasal dari dari iklim akan benar-benar ingin membantu dalam perbaikan eksekusi. Untuk situasi ini seorang supervisor perlu mengoordinasikan inspirasi dengan membuat keadaan otoritatif (lingkungan) melalui pengembangan budaya kerja atau budaya otoritatif jadi wakil perwakilan merasa dibujuk untuk bekerja lebih keras dengan tujuan agar pameran yang dicapai juga tinggi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Analisis Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja,Budaya Kerja,Kepemimpinan Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat serta factor-faktor apa saja yang dapat meninjau kembali Kepemimpinan Terhadap Profesionalatas Kerja Karyawan Pada PT.Sosro Indonesia Rantaupapat yang berdampak kepada perusahaan.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Motivasi Kerja**

Siagian (2002:94) merekomendasikan bahwa dalam kehidupan berwibawa, mengingat kehidupan kerja untuk asosiasi bisnis, bagian dari inspirasi kerja harus mendapat perhatian serius dari supervisor.

Karena 4 (empat) perenungan utama, lebih spesifiknya: (1) Cara berpikir tentang keberadaan manusia berputar di sekitar pedoman "berhenti jenius"quo", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah "ada ubi ada talas, ada kelihaian" tidak ada jawaban", (2) Unsur kebutuhan manusia sangat membingungkan dan material, namun juga tambahan mental, (3) Tidak ada titik perendaman dalam pemenuhan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan atribut individu di dalam asosiasi atau organisasi, menyebabkan kekurangan prosedur tunggal apa pun inspirasi yang sama menariknya untuk semua orang dalam asosiasi juga untuk seseorang pada suatu waktu selanjutnya, berbagai keadaan.

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa mempersembahkan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil ideal memiliki bentuk langsung dalam arti dengan mempersembahkan motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan ideal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

**Lingkungan Kerja**

Tempat kerja dicirikan oleh Nitisemito (2000) sebagai semua yang ada di lingkungan kerja di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi diri mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas yang disampaikan. Sementara itu, Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa tempat kerja adalah perangkat dan bahan umum yang dialami, iklim umum di mana pekerjaan individu, strategi kerja, dan rencana permainan kerja baik sebagai manusia atau sebaliknya secara kolektif. Tempat kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh papan. Meskipun tempat kerja tidak menyelesaikan siklus pembuatan dia bekerja, namun tempat kerja mempengaruhi perwakilan pekerja yang melakukan siklus penciptaan. Tempat kerja yang menyenangkan untuk pekerja dapat lebih mengembangkan eksekusi. Kemudian lagi, tempat kerja yang tidak cukup akan mengurangi kinerja. Kinerja dikatakan baik atau sesuai jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

**Budaya Kerja**

Seperti pemikiran inspirasi dan inisiatif, gagasan budaya hierarkis secara luas dikomunikasikan oleh para peneliti yang spesialisdalam budaya hierarkis, namun pada saat yang sama tidak banyak pemahaman tentang pentingnya gagasan budaya hierarkis atau sebaliknya cara budaya hierarkis harus diperhatikan juga, diperkirakan (Brahmasari, 2004). Selain itu, Brahmasari (2004:16) merekomendasikan bahwa karena tidak adanya pemahaman tentang rencana hipotetis budaya otoritatif, penggambarannya, dan hubungan yang dapat dibayangkan untuk mempengaruhi eksekusi Ndraha (2003:4) dalam Brahmasari (2004:12) berpendapat bahwa budaya perusahaan adalah penggunaan budaya asosiasi (budaya otoritatif) ke tubuh bisnis atau organisasi.

**PROFESIONALITAS KERJA**

Setiap perwakilan dihimbau untuk memiliki sikap yang ahli dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan, waktu, tenaga, informasi dan aset sesuai bidang yang digelutinya, sehingga akan mempengaruhi presentasi pekerja. Menurut Siagian (2009:163) keterampilan yang mengesankan adalah kehandalan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehingga dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati, dan dengan strategi yang lugas. Pekerja yang berkualitas dan mahir harus memiliki jaminan untuk organisasi. Perwakilan menjamin diri mereka untuk memiliki pilihan untuk mendorong organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan presentasi yang paling ideal dalam situasi serius di seluruh dunia saat ini, karena tanggung jawab juga merupakan koneksi tunggal ke organisasi.

**Kerangka Konseptual**

Motivasi Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X2)

Profesionalitas Kerja (Y)

Budaya Kerja (X3)

Kepemimpinan (X4)

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism.*

**Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja,kepemimpinan, Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan Pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakterisktik tertentu, jelas, dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah para pekerja PT.Sosro Indoneisa Rantauprapat sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Sampel dalam penelitian ini adalah para pekerja PT.Sosro Indoneisa Rantauprapat. Perhitungan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

*n* =

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi, dalam hal ini sebanyak 100 orang

3 = Nilai Kritis (batas ketelitian yang diinginkan)

Ukuran sampel yangdigunakan dihitung sebagai berikut : *n* = *n* = *n* = 30,03

Jadi, sampel yang digunakan adalah para pelanggan PT.Sosro Indoneisa Rantauprapat sebanyak 30 responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak. Dalam hal ini responden adalah para karyawan PT.Sosro Indoneisa Rantauprapat.

**Uji Reliabilitas**

Table 1

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’s  Alpha | Reliabilitas |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,841 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,833 | Reliabel |
| Budaya Kerja (X3) | 0,849 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X4) | 0,839 | Reliabel |
| Profesionalitas kerja (Y) | 0,859 | Reliabel |

***Sumber : Data Olah Spss 24***

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian, yaitu motivasi kerja,lingkungan kerja ,budaya kerja,kepemimpinan,profesionalitas, mempunya nilai cronbach’s Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua varibel nya reliable.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.16830448 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 |
| Positive | .071 |
| Negative | -.124 |
| Test Statistic | | .124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov didapat nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinieritas**

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.854 | 3.947 |  | 4.017 | .000 |  |  |
| X1 | .205 | .212 | .269 | .968 | .342 | .496 | 2.016 |
| X2 | -.162 | .226 | -.228 | -.717 | .480 | .379 | 2.641 |
| X3 | .077 | .196 | .090 | .394 | .697 | .724 | 1.382 |
| X4 | .056 | .203 | .067 | .274 | .787 | .630 | 1.587 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

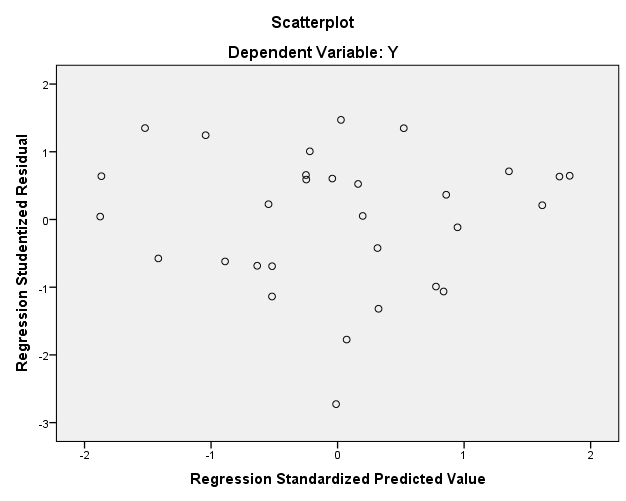
***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari keempat variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari keempat variabel tersebut lebih >0.10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak ada multikolinearitas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Hasil uji heteroskedastisitas tabel *Scatterplot* menunjukan bahwa tidak adanya gangguan heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 5

Analisis Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.854 | 3.947 |  | 4.017 | .000 |  |  |
| X1 | .205 | .212 | .269 | .968 | .342 | .496 | 2.016 |
| X2 | -.162 | .226 | -.228 | -.717 | .480 | .379 | 2.641 |
| X3 | .077 | .196 | .090 | .394 | .697 | .724 | 1.382 |
| X4 | .056 | .203 | .067 | .274 | .787 | .630 | 1.587 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah :

**Y = 15.854 + 0,205 (X1) -0,162(X2) + 0,077 (X3) + 0,056 (X4)**

1. Nilai Konstan 1.054 merupakan varibel positif yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja,lingkugan kerja,budaya kerja,kepemimpinan,profesionalitas kerja Nilai 0,205 (motivasi kerja X1) merupakan variabel positif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat
2. Nilai -0,162 (lingkungan kerja X2) merupakan variabel negatif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.
3. Nilai 0,077 (Budaya kerja X3) merupakan variabel positif yang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.
4. Nilai 0,056 (Kepemimpinan X3) merupakan variabel positif yang positif yang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.
5. **Uji Hipotesis**
6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6

Hasil Uji T

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.854 | 3.947 |  | 4.017 | .000 |  |  |
| X1 | .205 | .212 | .269 | .968 | .342 | .496 | 2.016 |
| X2 | -.162 | .226 | -.228 | -.717 | .480 | .379 | 2.641 |
| X3 | .077 | .196 | .090 | .394 | .697 | .724 | 1.382 |
| X4 | .056 | .203 | .067 | .274 | .787 | .630 | 1.587 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel X1 (motivasi kerja) diperoleh t hitung 0,96 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,34. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kerja (Y).
2. Untuk variabel X2 (Lingkungan kerja ) diperoleh t hitung -0,71 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,48. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini berpengaruh negative dan signifikan terhadap profesionalitas kerja (Y)
3. Untuk variabel X3 (Budaya kerja) diperoleh t hitung0,39 > dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,69. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas kerja (Y)
4. Untuk variabel X4 (Kepemimpinan) diperoleh t hitung 0,27< dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,78. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel keempat ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kerja (Y)
5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7

Hasil Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.455 | 4 | 1.614 | .296 | .878b |
| Residual | 136.345 | 25 | 5.454 |  |  |
| Total | 142.800 | 29 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2 | | | | | | |

***Sumber : Olah Data SPPS 24***

F hitung < F tabel (Berpengaruh)

0,296 < 2,69

Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,878>0,05, menunjukan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

**Pembahasan**

Terdapat empat varibel untuk menentukan kepuasan kerja pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpian kerja Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, dapat dilihat bahwa varibel motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpian kerja secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemipinan. Hal ini dapat dilihat dari F hitung = 0,296 > F tabel = 2,04

1. Pengaruh motivasi terhadap profesionalitas kerja

Dari hasil penelitian, bisa diketahui bahwa Produk berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0,96 < t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,34> 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap profesionalitas kerja pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap profesionalitas kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = -0,717 > t tabel 2,04 dan nilai sig =

0,48 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas kerja pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.

1. Pengaruh budaya kerja terhadap profesionalitas kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0.39 > t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,69 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap profesionalitas kerja pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap profesionalitas kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0,274 < t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,78 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas kerja pada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa penelitia dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), dan Kepemimpinan (X4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Kerja (Y). Hal ini terjadi karena,Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja,Budaya Kerja bukan menjadi penghalang terhadap profesionalitas kerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X1) Tidak berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadapt kepuasan kerja (Y).Dikarenakan Motivasi kerja yang ada belum mampu mempengaruhi profesionalitas kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja(X2) Tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) .Dikarenakan lingkungan kerja yang di berikan PT.Sosro Indonesia tidak sesuai dengan profesionalitas kerja karyawan

4. Budaya kerja (X3) Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Dikarenakan Budaya kerja yang diberikan oleh pihak PT.Sosro Indonesia Rantau Prapat sangat memuaskan terhadap kerja karyawan.

5. Kepemimpinan (X4) Tidak Berpengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kerja (Y).Dikarenakan Kemimpinan yang dilakukan pihka PT.Sosro Indonesia Rantauprapat tidak dapat membuat profesionalitas kerja karyawan.

**SARAN**

1. Diharapkan kepada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat dapat memotivasi kerja untuk semua karyawan yang ada sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

2. Diharapkan kepada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat dapat memberikan lingkungan kerja yang baik untuk kenyaman kerja karyawan.

3. Diharapkan kepada PT.Sosro Indonesia Rantauprapat dapat memberikan cara kepemimpinan yang bisa meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN."
2. Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8.1 (2018).Aisyah, Merisa Fajar, et al. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember." *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 4.1 (2017): 131-135.