

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.SINAR MITRA SEPADAN FINANCE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
SITI NUR KOMARIAH
NIM : 2012511087

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
JAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Siti Nur Komariah

NIM : 2012511087

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 23 Februari 2016

Siti Nur Komariah
NIM : 2012511087

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SITI NUR KOMARIAH
NIM : 2012511087
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar
Mitra Sepadan Finance

Jakarta, 23 Februari 2016

Dosen Pembimbing,

Joni Heruwanto, M. M.

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.SINAR MITRA SEPADAN FINANCE**



SITI NUR KOMARIAH
NIM : 2012511087

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
hari Kamis tanggal Sepuluh bulan Maret tahun 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|------------------------|
| 1. <u>Dra. Siti Laela, MM.</u>
Ketua | _____
10 Maret 2016 |
| 2. <u>Titin Maidanti, SE., MM.</u>
Anggota | _____
10 Maret 2016 |
| 3. <u>Drs. Joni Heruwanto, MM.</u>
Anggota | _____
10 Maret 2016 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y. I. Gunawan, SE., MM.
Tanggal:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sinar Mitra Sepadan Finance.

Waktu penelitian yang dijadwalkan hingga rampung hasil penelitian ini diperkirakan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan November 2015 sampai dengan bulan Januari 2016. Populasi yang diambil adalah karyawan PT.Sinar Mitra Sepadan Finance yaitu sebesar 71 orang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diidentifikasi beberapa hal. Pertama, tingkat pendidikan karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance termasuk kategori sangat tinggi karena mayoritas berpendidikan sarjana (51,7%) diploma(13,3%) dan SMA (33,3%). Masa kerja yang telah dilalui karyawan termasuk dalam kategori rendah, dimana mayoritas mempunyai masa kerja <5 tahun (90%). Ketiga, prestasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance hasil kerja yang baik dan sesuai dengan target.

Diperoleh kesimpulan Secara Parsial (T) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sinar Mitra Sepadan Finance sedangkan variabel lingkungan kerja tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sinar Mitra Sepadan Finance. Secara Simultan (F) variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sinar Mitra Sepadan Finance.

Kata kunci :

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rhamat serta Karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang secara langsung dan tidak secara langsung membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dengan segala ketulusan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Joni Heruwanato, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing, yang telah membantu dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Suyanto, SE., MM. selaku Ketua Program Sarjana STIE IPWIJA.
3. Y.I. Gunawanm SE., MM. selaku Ketua Program Sarjana STIE IPWIJA.
4. Kedua orang tua saya Bapak dan Umi serta saudara kandung saya yang selalu membantu, mendukung dan mendoakan serta mendidik dan membesarkan saya tiada henti.
5. Untuk dukungan sahabat tercinta the chillies yaitu Erwin, Shada dan Sahmansah.
6. Teman – teman STIE IPWIJA yang selalu memberikan semangat dan motivasi saya untuk menuntut ilmu sehingga menjadi lebih bermanfaat,

terutama mba Rita yang sudah memberi kepercayaan meminjamkan laptopnya .

7. Teman – teman PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang membantu didalam bidang pekerjaan.
8. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dengan melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya.

Jakarta, 23 Februari 2016

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xii
BAB 1	PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematik Penulisan	6
BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Landasan Teori	7
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Pemikiran	21
2.4. Hipotesis	22
BAB 3	METEDOLOGI PENELITIAN
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.2. Desain Penelitian	24

3.3.	Operasionalisasi Variabel	25
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	25
3.5.	Metode Pengumpulan Data	26
3.6.	Instrumentasi Variabel Penelitian	28
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	30
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian	34
4.2.	Pembahasan Penelitian	35
BAB 5	KESIMPULAN	
5.1.	Kesimpulan	60
5.2.	Saran	61
Daftar Pustaka	62
Lampiran – Lampiran	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan.....	23
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	25
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Motivasi	45
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	46
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	47
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Motivasi	47
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kera.....	51
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.17	Koefisien Regresi Linier Berganda Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	54
Tabel 4.18	Model Summary Regresi Linier Berganda Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	56

Tabel 4.19	Anova Regresi Linier Berganda Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	56
------------	---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 3.1 Desain penelitian	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dengan yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak

kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan-kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Seorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung

terwujudnya perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan mendapat keunggulan bersaing. Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif.

Motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja suatu perusahaan. Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system social yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan social budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh para pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan psikologis.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk memberikan judul **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan masukan kepada pengambil kebijakan yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Sebagai tambahan ilmu yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulis membagi kedalam lima bab yang terdiri dari:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara garis besar tentang latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini pembahasan mengenai landasan teori, yang berupa pembahasan mengenai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian ini.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat metodologi penelitian, jenis data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai masalah yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan data hasil penelitian, pengolahan data, analisa data serta temuan-temuan yang telah dikumpulkan selama penelitian.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan diberikan sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Sedangkan saran diberikan sebagai bahan rekomendasi perusahaan terhadap hasil penelitian yang dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mutiara S. Panggabean, hal 15 [1] adalah “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna emncapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, hal 10 [2], Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, hal 2 [3], Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penginteragasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi-fungsi Operasional SDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Notoatmodjo, hal 89 [4] dikelompokkan menjadi dua, yakni :

1. Fungsi-fungsi manajerial yang mencakup :

a. Perencanaan

Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu.

b. Pengorganisasian

Serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan

Pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif diperlukan arahan.

d. Pengendalian

Mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Selain itu, untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2. Fungsi-fungsi operasional yang mencakup :

a. Pengadaan Tenaga

Memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga yang tersedia.

b. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

c. Kompensasi

Memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

d. Integrasi

Kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau antara karyawan dan manajer, pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia ini termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

f. Pemisahan

Putusnya hubungan kerja seseorang.

2.1.3 Tujuan dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Menurut Rachmawati, hal 14 [5] berbagai kegiatan tersebut antara lain :

1. Persiapan dan penarikan

Kegiatan persiapan dan penarikan menyangkut beberapa hal, diantaranya analisis pekerjaan dan jabatan untuk mengetahui tugas pekerjaan selain itu juga menentukan perencanaan sumber daya manusia bertujuan memprediksi dan menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada saat ini dan masa yang akan datang.

2. Seleksi

Proses memilih orang-orang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Biasanya proses standar meliputi tes seleksi, wawancara, referensi, dan evaluasi kesehatan.

3. Pengembangan

Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi using dan memenuhi keinginan karir mereka akibat perubahan lingkungan kerja.

4. Pemeliharaan

Bila karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima

kompensasi yang layak dan adil. Tujuannya memotivasi, memberdayakan pegawai yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik.

2.1.4 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi supaya karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Definisi motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dorongan tersebut menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan.

Menurut Stephen P Robbins, hal 198 [6] Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, hal 143 [2] bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi :

Menurut Abraham Maslow dalam Stephen P Robbins dan Mary Coulter, hal 110[7], mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Douglas Mc.Gregor dalam Stephen P Robbins, hal 200 [6] menyimpulkan bahwa teori motivasi dalam teori X dan teori Y. Teori ini didasarkan pada pandangan klasik (teori X) dan pandangan modern (teori Y). teori X (negatif) merumuskan pengandaian seperti berikut :

- a. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d. Kebanyakan karyawan mempengaruhi keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan memperagakan ambisi sedikit saja.

Sedangkan teori Y (positif) merumuskan pengandaian sebagai berikut :

- a. Karyawan akan memandang kerja sebagai sama seajarnya seperti istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka janji terlibat pada sasaran-sasaran.
- c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak perlu merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Menurut Frederick Herzberg dalam Notoatmodjo telah mengembangkan teori motivasi “dua faktor”, .menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni :

1. Faktor-faktor penyebab kepuasan atau faktor motivasional

Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional ini mencakup antara lain :

- a. Prestasi
- b. Penghargaan

- c. Tanggung jawab
 - d. Kesempatan untuk maju
 - e. Pekerjaan itu sendiri
2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan atau faktor *hygiene*.

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja.

Faktor *hygiene* yang menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain :

- a. Kondisi kerja fisik
- b. Hubungan Interpersonal
- c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan
- d. Pengawasan
- e. Gaji
- f. Keamanan kerja

Dari teori Herzberg ini dalam Notoatmodjo, hal 119 [4] dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor-faktor motivasional.
- b. Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.
- c. Perbaikan faktor *hygiene* kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

Menurut David McClelland dalam Stephen P Robbins, hal 205 [6] mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini :

1. *Need of achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need of affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need of power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas yang memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.1.5 Tujuan Motivasi dan Fungsi Motivasi

Motivasi didalam satu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut. Menurut Notoatmodjo, hal 125 [4] rangka pengembangan organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan

5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

Sedangkan fungsi motivasi adalah :

1. Motivasi sebagai energy atau motor penggerak bagi manusia.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak hal lain. Faktor lain juga mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Alex S Nitisemito, hal 109 [8] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Alex S Nitisemito, hal 110 [8] indikator lingkungan kerja adalah :

1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga

Pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

2. Lingkungan yang bersih

Lingkungan yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5. Musik yang mengalun merdu

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

6. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

7. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga biasa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor dan sebagainya.

2.1.7 Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P Robbins, hal 170 [6] kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Menurut Stephen P Robbins, hal 181 [6] faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja meliputi :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik

tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit).

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan

sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini penulis memaparkan dua penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan di teliti tentang analisis pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.

Adnyani (2003) dalam tesisnya yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Hotel Pacung *Mountain Resort* Bali. Memaparkan analisis pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari *reward* (X_1), kerja yang menantang (X_2), rekan sekerja yang mendukung (X_3) dan kondisi kerja yang mendukung (X_4) terhadap komitmen karyawan Hotel Pacung *Mountain Resort*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja simultan terhadap komitmen karyawan.

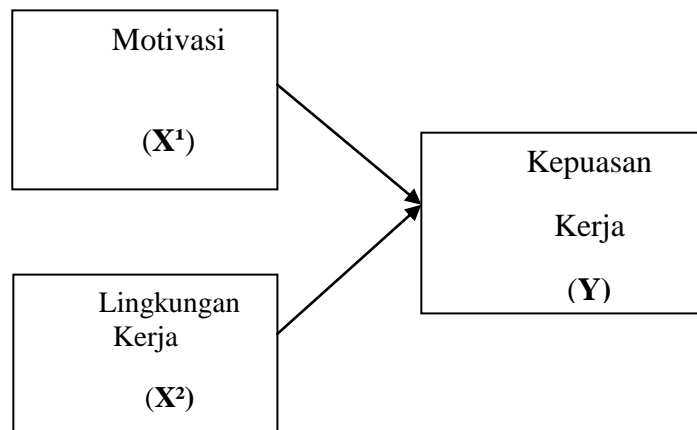
Dari hasil uji F diperoleh variabel kepuasan kerja yang terdiri dari variabel *reward*, kerja yang menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan hotel, dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 42,8%. Sedangkan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan secara parsial. Variabel kepuasan kerja yang terdiri dari *reward* (X_1), kerja yang menantang (X_2), rekan sekerja yang mendukung (X_3), dan kondisi

kerja yang mendukung (X_4) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan Hotel Pacung Mountain Resort Bali.

Soewandhono (2008) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Raglan Operasional PT. Karana *Line* Surabaya. Memaparkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang berpengaruh dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh faktor-faktor karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PT. Karana *Line* Surabaya, dan faktor otonomi juga terbukti mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Karana *Line* Surabaya.

2.3. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan teori yang dikemukakan dalam topik sebelumnya maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1**Kerangka Pemikiran****2.4. Hipotesis**

Berdasarkan penelitian yang sudah diteliti dari mulai pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir penelitian, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kekuatan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang berkantor pusat di Wisma Millenia Lt.1 & 2, Jl. MT.Haryono Kav. 16, Jakarta Selatan 12810. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2015 sampai dengan November 2015. Tahapan Penelitian selengkapnya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1

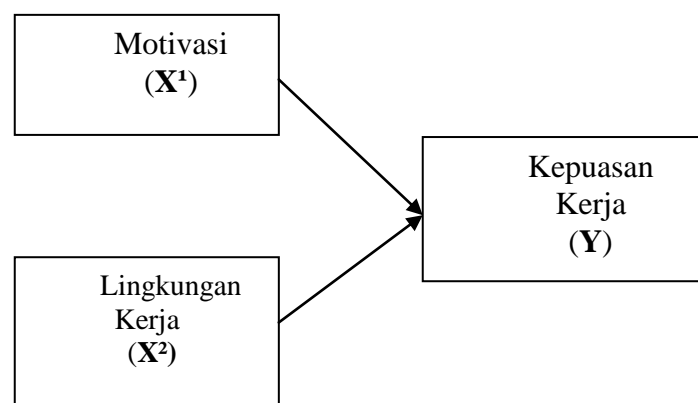
Jadwal Pelaksanaan

No	Kegiatan	November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal			■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Pelaporan									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independe terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah pengaruh kekuatan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini berupaya menguji pengaruh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Keterangan :

X¹ = Motivasi

X² = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Konsep variabel dan indikator serta pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Variabel	Konsep	Indikator	Item
x1	motivasi	1. kebutuhan akan prestasi	4
		2. Kebutuhan akan kekuasaan	2
		3. Kebutuhan akan kompensasi	4
x2	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan yang bersih dan rapi	5
		2. Penerangan yang cukup	1
		3. Pertukaran udara yang baik	2
		4. Jaminan terhadap keamanan	1
		5. Kebisingan	1
Y	Kepuasan Kerja	1. ganjaran yang pantas	4
		2. Kondisi kerja yang mendukung	5
		3. rekan sekerja yang mendukung	1

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal 115 [].

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang berjumlah 71 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal 116 [] dalam penelitian ini akan diberikan kepada 60 orang karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance. Menentukan jumlah sampel dengan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Sugiyono, hal 116
 [] Dalam penelitian ini akan mengambil sampel dari populasi yang telah ditetapkan dengan penggunaan teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dengan *sampel random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dan informasi tentang permasalahan yang akan dibahas. Pada penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dengan beberapa cara:

1. Metode Kepustakaan

Metode kepuustakaan dilakukan dengan mengumpulkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Teori yang dikumpulkan dari berbagai macam buku dan

kepuustakaan lainnya yang relevan dan valid sesuai dengan materi yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Metode Lapangan

a. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait untuk memperoleh data relevan dengan penelitian ini. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono, hal 130 [].

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono, hal 135 []. Jenis kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup dan terstruktur, yaitu jawaban responden pada sejumlah alternatif yang disediakan dan responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban lain selain jawaban yang diminta. Adapun kuisisioner yang disediakan terdiri dari 30 butir pernyataan, pernyataan tersebut berdasarkan indikator faktor motivasi (X_1), faktor lingkungan kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y)

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah di olah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis (check-list), atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan. (Arikunto,2006:160). Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari linkert, berupa pertanyaan maupun pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Angket tertutup untuk mengungkap data tentang variabel terikat yaitu pengaruh kekuatan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Alternatif jawaban menggunakan skala linkert dengan lima alternatif jawaban dari mulai angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan angka 5 untuk jawaban sangat setuju.

Dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.

Menurut Umar (2003:87), instrumen yang baik memebuhi 5 kriteria yaitu, (1)validitas merupakan sejauh mana data yang di tampung pada suatu kuesioner akan mengukur yang ingin diukur, (2) reliabilitas yaitu sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali,

(3) sensitivitas yaitu kemampuan suatu instrumen untuk melakukan diskriminasi, (4) objektivitas, yaitu data yang diisikan pada kuesioner terbebas dari penilaian yang subjektif, dan (5) fisibilitas yaitu, berkenaan dengan teknis pengisian kuesioner, serta penggunaan sumberdaya dan waktu. Sebelum digunakan, instrumen dalam penelitian ini akan di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan kepada responden populasi sebanyak 100 karyawan.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto,2006:168). Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai dengan hal dan sifat yang di ukur. Artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Pengujian ini digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Arikunto(2006:170) seperti berikut uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu angket, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin di ukur. Sebuah instrumen valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Pengujian validitas berdasarkan hasil output reliability analysis adalah sebagai berikut :

- Membandingkan nilai r hitung (kolom corrected item total correlation) dengan r tabel, dimana butir pernyataan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.
- Beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom corrected item-total correlation) $> 0,5$.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner disebut reliable atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten (Setiaji,2004:60). Untuk uji reliabilitas instrumen, digunakan rumus alpha dari cronbach (umar,2003:106).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode cronbach's alpha, yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha pada tabel reliability analysis. Teori yang digunakan sebagai dasar pengujian reliabilitas dimana kriteria yang paling banyak digunakan peneliti ada kriteria dari nunnally dimana reliability terpenuhi manakala nilai cronbach's alpha $> 0,5$.

3.7 Metode Analisis dan pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dua kali dengan uji-t sesuai dengan hipotesis penelitian.

a. Uji hipotesis pertama : Pengaruh kekuatan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kekuatan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b^1 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_a : b^1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap taraf uji penelitian (α), kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

-Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak, artinya kekuatan motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

-Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima, artinya kekuatan motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji hipotesis kedua : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b^2 = 0$: tidak ada pengaruh

- $H_a : b^2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap taraf uji penelitian (α). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-f . Uji- f digunakan untuk menguji kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau menjelaskan kemampuan variabel kekuatan kepemimpinan dan motivasi menerangkan variasi kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda, sehingga hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : Y = 0$: tidak ada pengaruh

- $H_a : Y \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan dengan probabilitas f hitung (nilai Sig f)

dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha : 5\%$. Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_a sebagai pembuktian.

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

Perseroan, yang berkantor pusat di Wisma Millenia Lt.1 & 2, Jl. MT.Haryono Kav. 16, Jakarta Selatan 12810, didirikan pada tanggal 26 November 2000 dengan nama PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS Finance) dan mulai beroperasi pada bulan Juni 2001. Sejak berdiri sampai dengan tahun 2008, SMS Finance memfokuskan diri untuk memberikan pinjaman berupa Pembiayaan Konsumen khususnya Pembiayaan Mobil Bekas. Mulai awal tahun 2009, SMS Finance semakin melebarkan sayapnya dengan memberikan pinjaman berupa Pembiayaan Sepeda Motor dan Pembiayaan Syariah.

Mulai tahun 2005, SMS Finance lebih ekspansif mengembangkan usaha dengan membuka cabang-cabang di sekitar Jabotabek serta pada tahun 2006 SMS Finance mulai merambah pasar Sumatera dengan membuka cabang di Bandar Lampung. Pada tahun 2007, SMS Finance telah mmebuka 4 cabang baru yaitu di Kelapa Gading Jakarta, Medan, Palembang dan Cirebon. Pada tahun 2008, SMS Finance juga telah membuka sejumlah cabang baru di pulau Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi sehingga pada akhir tahun 2008 jumlah cabang SMS Finance menjadi 22 kantor cabang yang bergerak dalam pembiayaan mobil. Pada tahun 2009 SMS Finance membuka 40 cabang lagi sehingga cabang yang bergerak dipembiayaan mobil menjadi lebih dari 60 cabang.

Sejalan dengan dengan pertumbuhan pembiayaan yang sangat signifikan, pada bulan Januari 2009 dilakukan penambahan modal disetor oleh pemegang saham dari Rp. 40 miliar menjadi Rp. 60 miliar dan pada bulan April 2009, terjadi penambahan modal disetor dari Rp. 60 miliar menjadi Rp. 100 miliar. Adapun penambahan modal disetor sebesar Rp. 50 miliar dilakukan pada bulan Oktober 2009 sehingga total modal disetor SMS Finance menjadi Rp. 150 miliar.

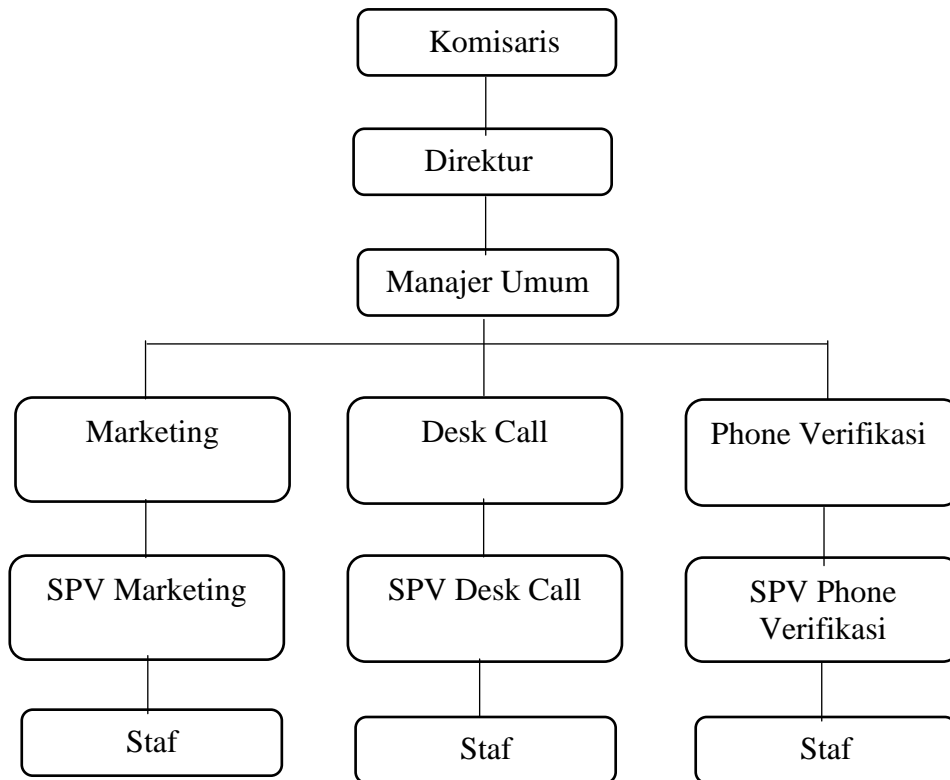
Visi Perusahaan :

“Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Masyarakat dengan Mengutamakan Pelayanan yang Berkualitas”

Misi Perusahaan :

1. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Stakeholders dengan Performance Yang Baik dan Profitabilitas Yang Tinggi.
2. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Konsumen dengan Pelayanan Yang Cepat, Handal dan Berbasis Teknologi.
3. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Perbankan dan Investor melalui Pertumbuhan yang Mengutamakan Asas Kehati-hatian dan Track Record yang Baik.
4. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Mitra Bisnis dengan Menciptakan Hubungan yang Berdasarkan Mutual Benefit dan Mutual Respect.
5. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Konsumen dengan Image Positif di Mata Pemerintah dan Masyarakat dengan Kontribusi yang Optimal dan Menegakkan Asas Good Corporate Governace.

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT. Sinar Mitra Sepadan Finance



Struktur organisasi adalah susuna komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Untuk menunjang kegiatan perusahaan dan untuk mempermudah sistem pengawasan dibidang maka dibentuklah suatu struktur organisasi dari PT. Sinar Mitra Sepadan Finance, dimana pengawasan tersebut dimaksudkan untuk memajukan perusahaan dan memberikan pelayanan secara profesional agar klien tidak merasa kecewa dengan hasil pelayanan yang di berikan.

PT. Sinar Mitra Sepadan dipimpin oleh seorang Direktur perusahaan yang membawahi beberapa kepala divisi dengan wewenang dan tugasnya masing-masing seperti penjelasan yang ada dibawah ini.

A. Komisaris

Tugas dan wewenang komisaris adalah sebagai berikut :

- Memiliki akses terhadap perusahaan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.
- Mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Direksi.
- Menanyakan/meminta penjelasan kepada Direksi mengenai pengurusan perseroan.
- Menerima honorarium.
- Mengundurkan diri.
- Menerima salinan risalah rapat komisaris.

B. Direktur

Tugas dan wewenang Direktur adalah sebagai berikut :

- Sebagai penanggung jawab perusahaan.
- Sebagai pemberi modal pada perusahaan.
- Melaksanakan manajemen transformasi dalam rangka terwujudnya tata nilai berkelanjutan di perusahaan tersebut.

- Menetapkan langkah-langkah strategi dalam mengembangkan perusahaan.
- Mensukseskan pembangunan sarana dan prasarana Teknologi Informasi secara efektif.

C. Manajer Umum

Tugas dan wewenang Manajer Umum adalah sebagai berikut :

- Membantu direktur dalam membina hubungan yang harmonis dengan instalansi pemerintah, aparat keamanan, lembaga/organisasi kemasyarakatan dan lingkungan
- Mengatur dan memimpin terselenggaranya keamanan dan ketertiban didalam areal usaha
- Membantu direktur dalam pembinaan disiplin para karyawan.
- Memimpin mobilisasi karyawan dalam pelaksanaan kegiatan umum yang menyangkut kebersihan, kerapian areal dan peerawatan/perbaikan insalansi usaha.
- Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya dan diatas perintah.

D. Marketing

Tugas dan wewenang Marketing adalah sebagai berikut :

- Mempublikasikan produk dan jasa ke publik.
- Mencari dan melobi pelanggan.

- Mengevaluasi terhadap produk dan jasa yang dihasil

E. Desk Call

Tugas dan wewenang Desk Call adalah sebagai berikut :

- Mengingatkan nasabah akan keterlambatan dan denda yang harus dibayar.
- Menghubungi pelanggan untuk melakukan pembayaran.
- Mengawasi sampai pelanggan membayar cicilan dan denda.

F. Phone Verifikasi

Tugas dan wewenang Phone Verifikasi adalah sebagai berikut :

- Menghubungi pelanggan untuk menanyakan kebenaran data seperti nama, alamat, usaha dan unit mobil.
- Memeriksa kembali data yang telah dihubungi sebelum diberikan kepada manajer.

G. Supervisor Marketing

Tugas dan wewenang Supervisor Marketing adalah sebagai berikut :

- Membagikan data ke staf untuk ditawarkan program.
- Memantau penjualan setiap hari staf.

- Memantau proses kelengkapan data pelanggan sampai dengan pencairan.
- Membuat laporan harian staf yang akan dikirim kepada menejer.

H. Supervisor Desk Call

Tugas dan wewenang Supervisor Desk Call adalah sebagai berikut :

- Membagikan data perwilayah kepada staf.
- Memantau kinerja staf menghubungi pelanggan hingga data habis.
- Membuat laporan harian staf yang akan dikirim kepada manajer

I. Supervisor Phone Verifikasi

Tugas dan wewenang Supervisor Phone Verifikasi adalah sebagai berikut :

- Membagikan data kepada staf.
- Memeriksa kembali pekerjaan staf.
- Membuat laporan harian staf yang akan dikirim kepada manajer.

4.1.2 Deskripsi Responden

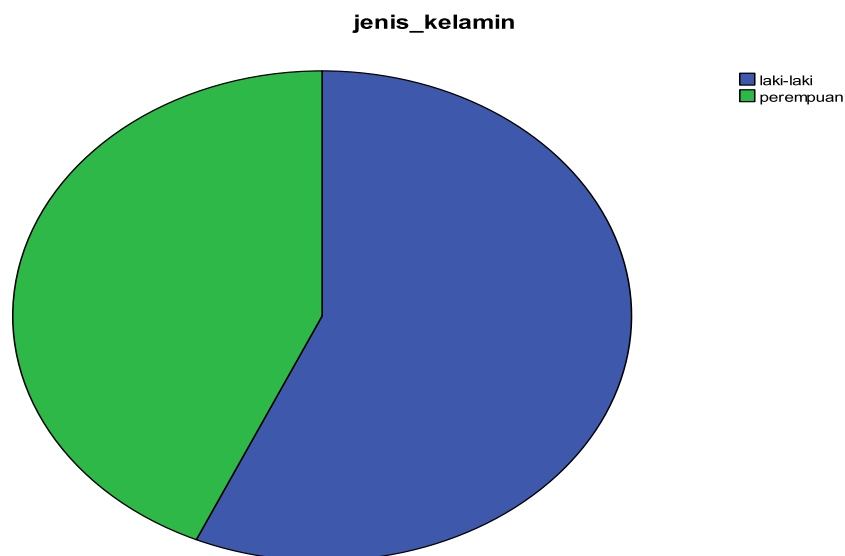
Penelitian ini dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	34	56.7	56.7	56.7
	perempuan	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 43,3 %, sedangkan laki-laki sejumlah 56,7%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

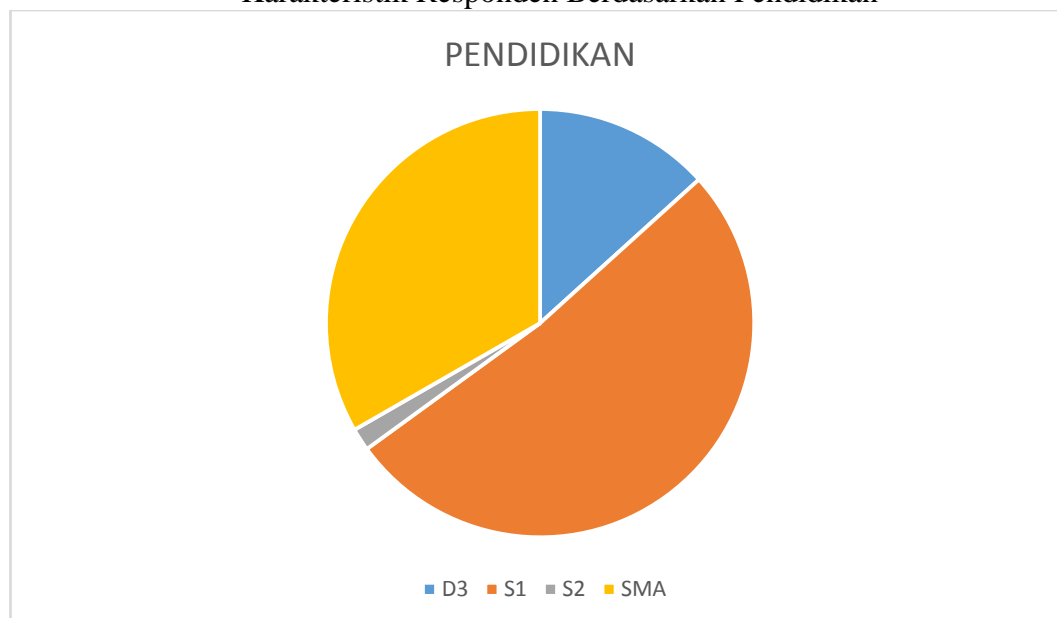


Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	13.3	13.3	13.3
S1	31	51.7	51.7	65.0
S2	1	1.7	1.7	66.7
SMA	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sejumlah 51,7%, SMA sejumlah 33,3%, D3 sejumlah 13,3%. Perbandingan:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

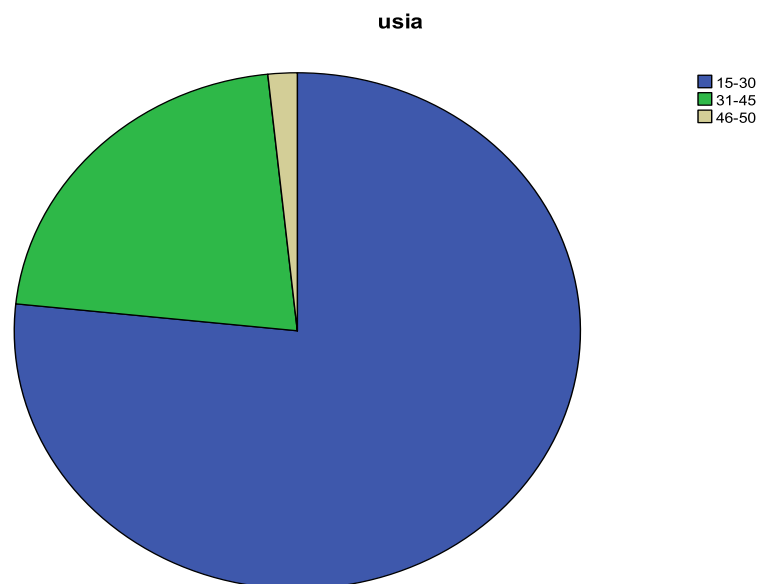


Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30	46	76.7	76.7	76.7
	31-45	13	21.7	21.7	98.3
	46-50	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden berusia 15-30 tahun sejumlah 76,7%, 31-45 tahun sejumlah 21,7%, 46-50 tahun sejumlah 1,7%. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



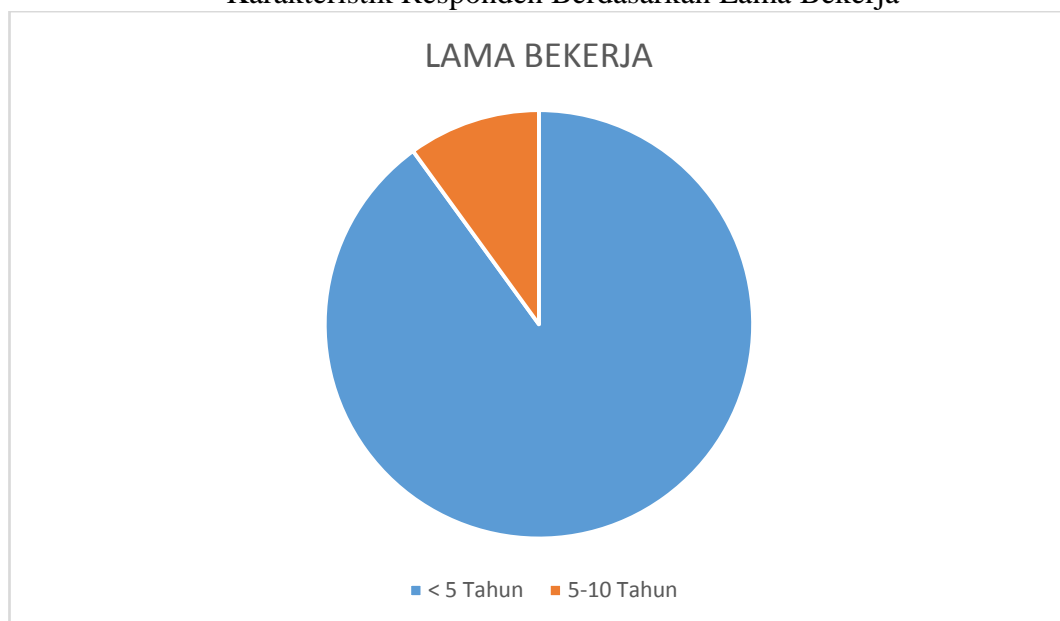
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	54	90.0	90.0	90.0
5-10 tahun	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja <5 tahun sejumlah 90%, 5-10 tahun sejumlah 10%. Perbandingan responden berdasarkan masa kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



4.1.3 Deskripsi variabel penelitian

Data variabel penelitian diperoleh dari jawaban responden. Jawaban yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian adalah jawaban

pernyataan yang valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum dideskripsikan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Variabel Motivasi

Data variabel motivasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel rekrutmen diuji dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai rtabel, dengan kriteria:

- Jika rhitung > rtabel atau rhitung > 0,254 maka valid
- Jika rhitung < rtabel atau rhitung < 0,254 maka tidak valid

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.2333	14.555	.448	.808
x1.2	36.4667	14.016	.595	.793
x1.3	36.3000	14.214	.581	.795
x1.4	36.7000	13.264	.495	.808
x1.5	36.5667	15.097	.364	.816
x1.6	36.3500	13.553	.703	.782
x1.7	36.3500	14.740	.562	.799
x1.8	36.5333	16.151	.124	.842
x1.9	36.4833	13.135	.659	.784
x1.10	36.3667	14.541	.632	.794

Uji variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Hasil pengujian masih mendapatkan item yang tidak valid (rhitung lebih kecil dari 0,254)

sehingga dilakukan pengujian ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid. Setelah dilakukan pengujian ulang diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.2333	14.555	.448	.808
x1.2	36.4667	14.016	.595	.793
x1.3	36.3000	14.214	.581	.795
x1.4	36.7000	13.264	.495	.808
x1.5	36.5667	15.097	.364	.816
x1.6	36.3500	13.553	.703	.782
x1.7	36.3500	14.740	.562	.799
x1.9	36.4833	13.135	.659	.784
x1.10	36.3667	14.541	.632	.794

Dari hasil uji validitas variabel Motivasi diatas dapat diketahui bahwa 1 item yaitu X1.8 dikeluarkan dari model karena tidak valid. Oleh karena itu pengukuran variabel Motivasi dilakukan menggunakan data 9 item tersisa yang valid.

Uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid.

Reliabilitas terpenuhi manakala Cronbach's Alfa $> 0,5$.

Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 9 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.819 > 0,5$) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 9 item pernyataan telah reliabel.

Tabel 4.7
Uji Realibilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	9

Data variabel rekrutmen berasal dari jawaban 9 item kuisisioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuisisioner adalah satu) adalah 9. Nilai tertinggi teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuisisioner adalah lima) adalah 45. Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua $(45+9) : 2 = 27$.

Table 4.8
Deskripsi Variabel Rekrutmen

Statistics		X1
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		40.48
Median		40
Mode		40
Std. Deviation		4.16
Range		18
Minimum		32
Maximum		50

Nilai terendah empiris jawaban terendah 32 dan tertinggi 50 dengan rentang skor 18 sehingga diperoleh nilai rata-rata 40,48 dan nilai tengah empirik 40 serta nilai

yang paling sering muncul adalah 40. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teorik ($40 > 27$) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel seleksi diuji dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai rtabel, dengan kriteria :

- Jika rhitung $>$ rtabel atau rhitung $>$ 0,254 maka valid
- Jika rhitung $<$ rtabel atau rhitung $<$ 0,254 maka tidak valid

Table 4.9
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	33.9500	10.828	.414	.705
x2.2	34.3500	10.299	.380	.715
x2.3	34.0167	12.254	.258	.726
x2.4	33.8833	11.359	.336	.717
x2.5	34.0000	11.119	.527	.694
x2.6	34.1167	10.478	.482	.694
x2.7	34.0667	10.301	.618	.674
x2.8	34.1500	10.333	.523	.687
x2.9	33.9833	10.932	.490	.696
x2.10	35.4833	12.390	.037	.771

Uji variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Hasil pengujian masih mendapatkan item yang tidak valid (rhitung lebih kecil dari 0,254)

sehingga dilakukan pengujian ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid. Setelah dilakukan pengujian ulang diperoleh data sebagai berikut:

Table 4.10
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	33.9500	10.828	.414	.705
x2.2	34.3500	10.299	.380	.715
x2.3	34.0167	12.254	.258	.726
x2.4	33.8833	11.359	.336	.717
x2.5	34.0000	11.119	.527	.694
x2.6	34.1167	10.478	.482	.694
x2.7	34.0667	10.301	.618	.674
x2.8	34.1500	10.333	.523	.687
x2.9	33.9833	10.932	.490	.696

Dari hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja diatas dapat diketahui bahwa 1 item yaitu X2.10 dikeluarkan dari model karena tidak valid. Oleh karena itu pengukuran variabel Motivasi dilakukan menggunakan data 9 item tersisa yang valid.

Uji reabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dari data item telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,5$.

Uji reliabilitas variabel seleksi dilakukan terhadap 9 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's lebih besar dari nilai kritis

(0,730 > 0,5) maka variabel lingkungan yang diikut menggunakan 9 item pernyataan telah reliabel.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	9

Data variabel Lingkungan Kerja berasal dari jawaban 9 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 9. Nilai tertinggi teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah lima) adalah 45. Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua $(45+9) : 2 = 27$.

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Statistics		X2
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38
Median		38
Mode		36
Std. Deviation		3.63
Range		19
Minimum		29
Maximum		48

Nilai terendah empiris jawaban terendah 29 dan tertinggi 48 dengan rentang skor 19 sehingga diperoleh nilai rata-rata 38 dan nilai tengah empirik 36 dan nilai yang sering muncul adalah 38. Karena nilai rata-rata empiric lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($38 > 27$) maka dapat diartikan bahwa seleksi cenderung baik.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Data variabel kepuasankerja diperoleh 8 pernyataan yaitu Y.01 sampai dengan Y.08. validitas variabel kepuasankerja diuji dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Correcter Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai rtabel, dengan kriteria:

- Jika rhitung $>$ rtabel atau rhitung $>$ 0,254 maka valid
- Jika rhitung $<$ rtabel atau rhitung $<$ 0,254 maka tidak valid

Table 4.13
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	35.1333	9.779	.381	.677
y2	35.5333	9.473	.394	.677
y3	34.9833	9.712	.540	.644
y4	34.6667	11.514	.295	.690
y5	34.8000	11.756	.154	.708
y6	34.8333	11.667	.176	.705
y7	35.0333	10.270	.404	.670
y8	34.9667	10.338	.568	.650
y9	34.9000	10.464	.452	.664
y10	34.8000	11.078	.291	.690

Uji variabel Kepuasan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Hasil pengujian masih mendapatkan item yang tidak valid (rhitung lebih kecil dari 0,254) sehingga dilakukan pengujian ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid. Setelah dilakukan pengujian ulang diperoleh data sebagai berikut:

Table 4.14
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	35.1333	9.779	.381	.677
y2	35.5333	9.473	.394	.677
y3	34.9833	9.712	.540	.644
y4	34.6667	11.514	.295	.690
y7	35.0333	10.270	.404	.670
y8	34.9667	10.338	.568	.650
y9	34.9000	10.464	.452	.664
y10	34.8000	11.078	.291	.690

Dari hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja diatas dapat diketahui bahwa 2 item yaitu Y5 dan Y6 dikeluarkan dari model karena tidak valid. Oleh karena itu pengukuran variabel Motivasi dilakukan menggunakan data 8 item tersisa yang valid.

Uji reabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dari data item telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,5.

Uji reliabilitas variabel seleksi dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's lebih besar dari nilai kritis

(0,701 > 0,5) maka variabel lingkungan yang diukur menggunakan 8 item pernyataan telah reliabel.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	8

Data variabel Lingkungan berasal dari jawaban 8 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 8. Nilai tertinggi teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah lima) adalah 40. Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua $(40+8) : 2 = 24$.

Tabel 4.16
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Statistics		Y
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38.85
Median		38.5
Mode		38
Std. Deviation		3.55
Range		24
Minimum		26
Maximum		50

Nilai terendah empiris jawaban terendah 26 dan tertinggi 50 dengan rentang skor 24 sehingga diperoleh nilai rata-rata 38,85 dan nilai tengah empirik 38 dan nilai yang sering muncul adalah 38. Karena nilai rata-rata empiric lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($38 > 27$) maka dapat diartikan bahwa seleksi cenderung baik.

4.1.3 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan dengan analisis linier ganda untuk menguji Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Lingkungan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Tidak semua output hasil analisis regresi linier ganda ditampilkan. Hanya beberapa output yang penting untuk dapat diinterpretasikan dan diuji. Output yang pertama adalah tabel berikut :

Tabel 4.17
Koefisien Regresi Linier Ganda Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kualitas Kepuasan Kerja (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.850	4.990		4.980	.000
	X1	.279	.129	.326	2.155	.035
	X2	.072	.148	.073	.483	.631

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel hasil perhitungan analisis regresi linier ganda diatas dapat dibentuk model persamaan regresi dan signifikansinya, sebagai berikut:

$$Y = 24,850a + 0,279X_1 + 0,072X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda tersebut dapat dibaca atau diartikan sebagai berikut :

Pengaruh persial Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0,279$. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_a : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0,279$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,35. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,35 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengaruh persial Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi (X1) maka semakin baik pula kepuasan kerja (Y).

Pengaruh persial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,072$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0,072$ memiliki probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0,631$. Karena $b_2 \neq 0$ dan nilai probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,631 < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh persial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Output berikutnya dari analisis ada tabel model summary sebagai berikut :

Tabel 4.18
Model Summary Regresi Linier Ganda Rekrutmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.109	3.35982

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,139 atau 13,9%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan motivasi dan lingkungan kerja terhadap naik dan turunnya kepuasan karyawan adalah 13,9% dan sisanya 86,1 % merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Untuk menguji signifikansinya maka menggunakan output berikutnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19
Anova Regresi Linier Ganda Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.210	2	52.105	4.616	.014 ^a
Residual	643.440	57	11.288		
Total	747.650	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Probabilitas F hitung sebesar Sig F = 0,014., sehingga probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig F < α yaitu 0,014 < 0,05), maka H_0 ditolak

dan H_a diterima yang berarti pengaruh simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dan nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa 13,9% variasi Kepuasan Kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diidentifikasi beberapa hal. Pertama, tingkat pendidikan karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance termasuk kategori sangat tinggi karena mayoritas berpendidikan sarjana (51,7%) diploma (13,3%) dan SMA (33,3%). Masa kerja yang telah dilalui karyawan termasuk dalam kategori rendah, dimana mayoritas mempunyai masa kerja <5 tahun (90%). Ketiga, prestasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance hasil kerja yang baik dan sesuai dengan target.

Berdasarkan hasil analisis inferensial, bahwa membuktikan adanya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Karyawan. Berbasis koefisien regresi, kedua variabel bebas tersebut juga memiliki besaran pengaruh yang positif terhadap kualitas terhadap karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance hasil ini menyatakan bahwa apabila salah satu dari kedua variabel bebas tersebut, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan atau tidak berubah, maka akan menyebabkan perubahan atas kualitas karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance. Perubahan tersebut juga

dinyatakan bersifat searah, yaitu apabila salah satu variabel bebas tersebut mengalami peningkatan maka kualitas kepuasan karyawan juga akan meningkat, atau sebaliknya apabila salah satu variabel bebas tersebut mengalami penurunan maka kualitas sumber daya manusia juga akan menurun.

Berikutnya, secara simultan, kedua komponen tersebut berpengaruh secara signifikan atas kualitas sumber daya manusia. Hasil ini membuktikan bahwa apabila kedua variabel bebas, baik motivasi maupun lingkungan kerja mengalami perubahan simultan atau secara bersama-sama maka akan menyebabkan perubahan atas kepuasan kerja. Namun demikian, berdasarkan nilai koefisien determinasi, kedua variabel bebas tersebut hanya sedikit sekali mampu menjelaskan arah perubahan dari variabel kepuasan kerja. Karenanya, dalam penelitian-penelitian pengembangan selanjutnya perlu menelaah variabel-variabel lain yang diidentifikasi dapat berpengaruh terhadap kualitas kepuasan kerja, di antara pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan pengalaman kerja.

4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi $b_1=0,279$ dalam model persamaan regresi $Y = 24,850 + 0,279X_1 + 0,072X_2$. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruhnya signifikan. Hal ini dapat diartikan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain dengan motivasi yang baik akan merubah kepuasan karyawan dengan baik.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi $b_2=0,072$ dalam model persamaan regresi $Y = 24,850 + 0,279X_1 + 0,072X_2$. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis tidak ada pengaruhnya. Hal ini dapat diartikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 13,9% variabilitas kepuasan kerja, oleh karena itu model penelitian dapat dikenakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi $b_1=0,279$ dalam model persamaan regresi $Y = 24,850 + 0,279X_1 + 0,072X_2$. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruhnya signifikan. Hal ini dapat diartikan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain dengan motivasi yang baik akan merubah kepuasan karyawan dengan baik.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi $b_2=0,072$ dalam model persamaan regresi $Y = 24,850 + 0,279X_1 + 0,072X_2$. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis tidak ada pengaruhnya. Hal ini dapat diartikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
3. Probabilitas F hitung sebesar $\text{Sig F} = 0,014$., sehingga probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \alpha$ yaitu $0,014 <$

0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Sinar Mitra Sepadan Finance harus mengkaji ulang bentuk motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan, untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada, mengingat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Setelah menjadi karyawan perusahaan, kepuasan kerja karyawan dapat diupayakan dengan memberikan motivasi yang positif agar kinerja karyawan semakin berkualitas.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dengan menguji variabel independen lainnya serta memasukkan factor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kualitas kepuasan kerja seperti Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Penghargaan, Kopensasi, Kedisiplinan, Loyalitas, Pemahaman Tugas dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani. (2003). Tesis *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Hotel Pacung Mountain Resort Bali*.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, cetakan 1 s.d 9, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, Endang R. (2009). *Pengelola Data Statistik dengan SPSS*, Jakarta : Laboratorium Komputer Universitas Nasional.
- Panggabean, Mutiara. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Teori Praktek*, Jakarta : Rajawali Pos.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Robbins, Stephen P dan Coulter Mary. (2010). *Manajemen*, edisi kesepuluh jilid 2, Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang. (2003). *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Soewandhono. (2008). Tesis *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Raglan Operasional PT. Karana Line Surabaya*.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta : Nuha Medika.

Lampiran 1 : Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan dan karyawan

PT.Sinar Mitra Sepadan Finance

Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya **Siti Nur Komariah**, mahasiswi program sarjana STIE IPWI Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dan analisis tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sinar Mitra Sepadan Finance.

Untuk penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan dan karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance meluangkan waktunya untuk mengisi seluruh pertanyaan yang tersedia dalam lampiran lembar kuesioner. Seluruh informasi dan data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan ilmu pengetahuan, sehingga dijamin kerahasiaannya.

Demikian saya sampaikan, atas bantuan, partisipasi dan waktu yang telah diberikan karyawan dan karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siti Nur komariah

Kuesioner

“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance”

Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
Usia : a. 15-30tahun b. 31-45tahun c.46-60
Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / S1 / S2 / S3
Masa Kerja : A.<5tahun b. 5-10tahun c.lebih dari 10tahun
Jabatan/Posisi :
Status Perkawinan : Belum Menikah / Sudah Menikah

Petunjuk pengisian

1. Kuesioner ditunjukkan untuk seluruh karyawan PT.Sinar Mitra Sepadan Finance.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu – ragu/netral (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

No	Pernyataan Motivasi	SS	S	R	TS	STS
1	Atasan selalu menghargai kinerja					
2	Atasan memberikan pujian bila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
4	Kinerja dinilai adil oleh atasan					
5	Memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja					
6	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
7	Memperoleh komisi berdasarkan target yang diberikan					
8	Memperoleh bonus akhir tahun.					
9	Bekerja di perusahaan ini untuk memperoleh kompensasi					
10	Memperoleh pekerjaan yang tetap di perusahaan.					

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	SS	S	R	TS	STS
1	Ruangan kerja terdekorasi dengan rapi.					
2	Ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi.					
3	Dapat beradaptasi dengan termperatur di tempat kerja.					
4	Tempat kerja selalu bersih					
5	Merapikan meja kerja sesudah pulang					
6	Pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan.					
7	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat bernafas dengan oksigen yang cukup.					
8	Tempat kerja tidak terdapat bau - bauan yang tidak sedap.					
9	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman					
10	Tempat kerja jauh dari kebisingan.					

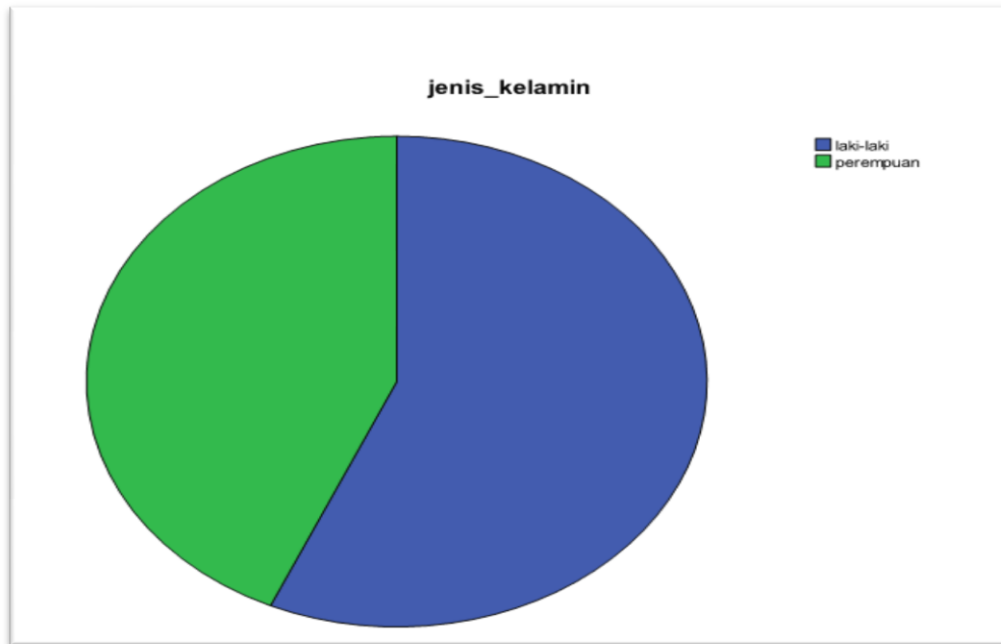
No	Pernyataan Kepuasan	SS	S	R	TS	STS
1	Ditempatkan sesuai dengan keahlian					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
3	Menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
4	Gaji diterima tepat waktu.					
5	Bekerja dalam lingkungan yang aman, bersih, dan nyaman.					
6	Lingkungan kerja mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					
8	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu - waktu.					
9	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
10	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah					

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

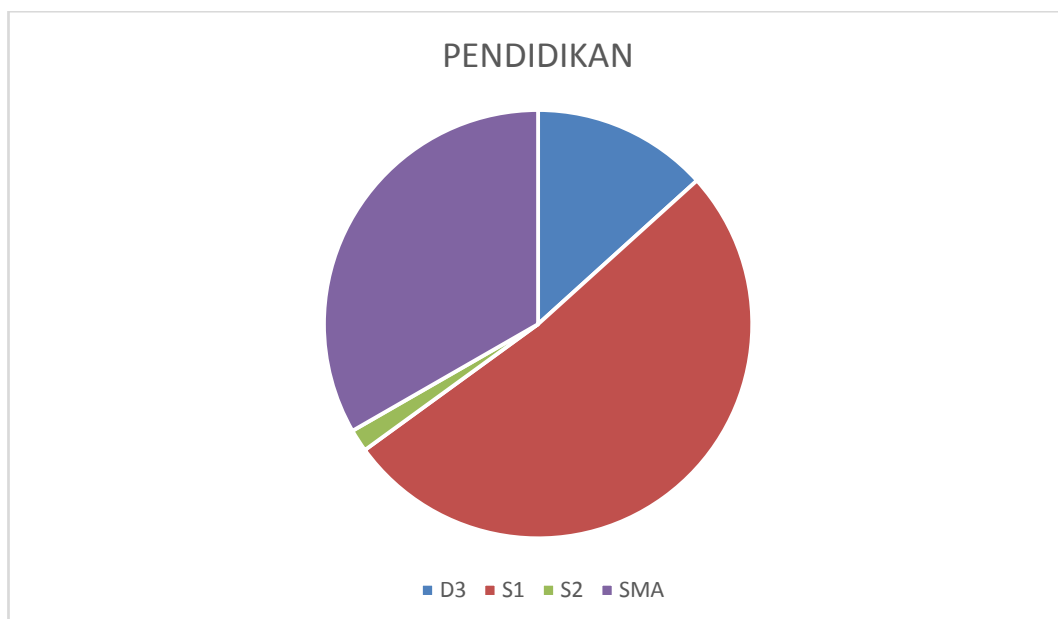
Per nya taa n	Motivasi										Lingkungan Kerja										Kepuasan Kerja										
	Res pon den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2		4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
3		4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	
4		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5		4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
6		4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
7		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
9		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10		4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
11		5	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	5	3	4	3	3	3	3
12		4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13		4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14		4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15		5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4
16		5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
17		4	3	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4
18		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19		3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
20		4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
21		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4
22		4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
23		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
24		4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4
25		5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5
26		5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
27		4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
28		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
29		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
31		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4
32		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

Lampiran 3 : Analisis Statistik

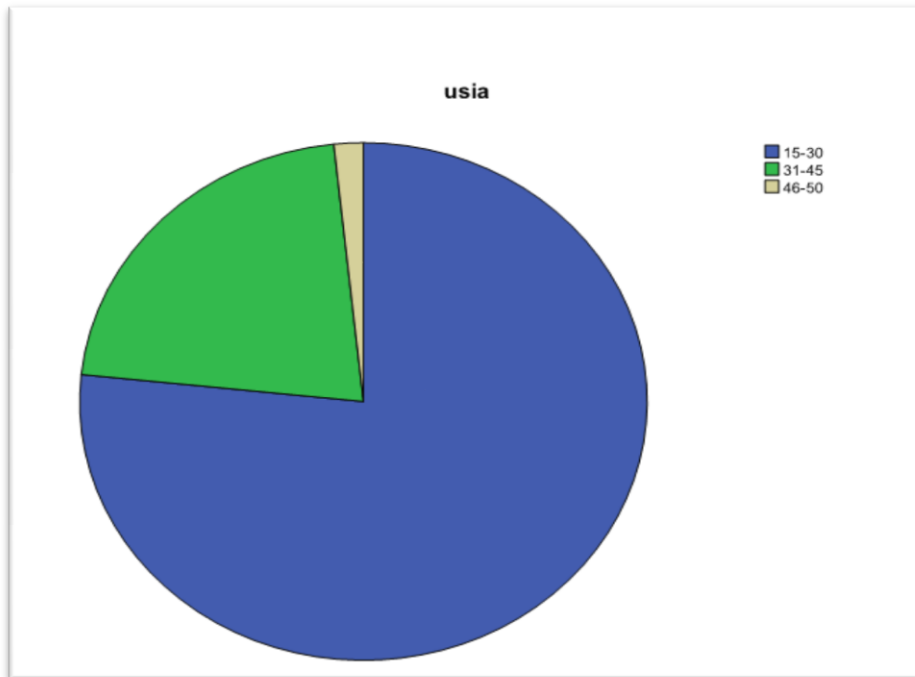
Pie Chart – Jenis Kelamin Responden



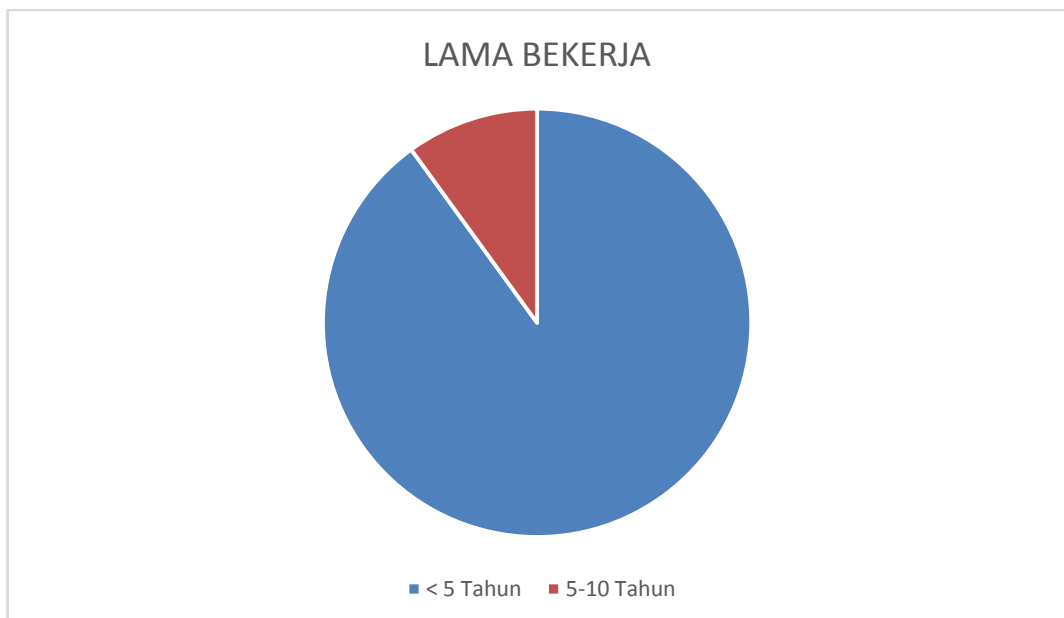
Pie Chart – Pendidikan Responden



Pie Chart – Usia Responden



Pie Chart – Lama Bekerja Responden



Lampiran 4 : Uji Validitas, Reliabilitas dan Deskripsi – Variabel Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.2333	14.555	.448	.808
x1.2	36.4667	14.016	.595	.793
x1.3	36.3000	14.214	.581	.795
x1.4	36.7000	13.264	.495	.808
x1.5	36.5667	15.097	.364	.816
x1.6	36.3500	13.553	.703	.782
x1.7	36.3500	14.740	.562	.799
x1.8	36.5333	16.151	.124	.842
x1.9	36.4833	13.135	.659	.784
x1.10	36.3667	14.541	.632	.794

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.2333	14.555	.448	.808
x1.2	36.4667	14.016	.595	.793
x1.3	36.3000	14.214	.581	.795
x1.4	36.7000	13.264	.495	.808
x1.5	36.5667	15.097	.364	.816
x1.6	36.3500	13.553	.703	.782
x1.7	36.3500	14.740	.562	.799
x1.9	36.4833	13.135	.659	.784
x1.10	36.3667	14.541	.632	.794

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	9

Statistics

		X1
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		40.48
Median		40
Mode		40
Std. Deviation		4.16
Range		18
Minimum		32
Maximum		50

Lampiran 5 : Uji Validitas, Reliabilitas dan Deskripsi – Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	33.9500	10.828	.414	.705
x2.2	34.3500	10.299	.380	.715
x2.3	34.0167	12.254	.258	.726
x2.4	33.8833	11.359	.336	.717
x2.5	34.0000	11.119	.527	.694
x2.6	34.1167	10.478	.482	.694
x2.7	34.0667	10.301	.618	.674
x2.8	34.1500	10.333	.523	.687
x2.9	33.9833	10.932	.490	.696
x2.10	35.4833	12.390	.037	.771

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	33.9500	10.828	.414	.705
x2.2	34.3500	10.299	.380	.715
x2.3	34.0167	12.254	.258	.726
x2.4	33.8833	11.359	.336	.717
x2.5	34.0000	11.119	.527	.694
x2.6	34.1167	10.478	.482	.694
x2.7	34.0667	10.301	.618	.674
x2.8	34.1500	10.333	.523	.687
x2.9	33.9833	10.932	.490	.696

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	9

Statistics

		X2
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38
Median		38
Mode		36
Std. Deviation		3.63
Range		19
Minimum		29
Maximum		48

Lampiran 6 : Uji Validitas, Reliabilitas dan Deskripsi – Variabel Kepuasan

Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	35.1333	9.779	.381	.677
y2	35.5333	9.473	.394	.677
y3	34.9833	9.712	.540	.644
y4	34.6667	11.514	.295	.690
y5	34.8000	11.756	.154	.708
y6	34.8333	11.667	.176	.705
y7	35.0333	10.270	.404	.670
y8	34.9667	10.338	.568	.650
y9	34.9000	10.464	.452	.664
y10	34.8000	11.078	.291	.690

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	35.1333	9.779	.381	.677
y2	35.5333	9.473	.394	.677
y3	34.9833	9.712	.540	.644
y4	34.6667	11.514	.295	.690
y7	35.0333	10.270	.404	.670
y8	34.9667	10.338	.568	.650
y9	34.9000	10.464	.452	.664
y10	34.8000	11.078	.291	.690

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	8

Statistics

		Y
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38.85
Median		38.5
Mode		38
Std. Deviation		3.55
Range		24
Minimum		26
Maximum		50

Lampiran 7 : Analisis Data dan Hipotesis – Model Summary Regresi Linier

Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.109	3.35982

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.210	2	52.105	4.616	.014 ^a
	Residual	643.440	57	11.288		
	Total	747.650	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.850	4.990		4.980	.000
	X1	.279	.129	.326	2.155	.035
	X2	.072	.148	.073	.483	.631

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 :

Dosen Pembimbing : Drs. Joni Heruwanto, M.M .
Nama Mahasiswa : Siti Nur Komariah
NIM : 2012511087
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance.

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td Tangan Pembimbing
19 Sep 2015	Pengajuan proposal skripsi ke-1	
07 Nov 2015	Revisi-1 : perubahan rumusan masalah, perubahan tujuan penelitian, penambahan kartu bimbingan, perubahan cover skripsi.	
21 Nov 2015	Pengajuan Bab 4, soal kuesioner dan daftar pustaka.	
19 Des 2015	Pengajuan Bab 4 pembahasan dan Bab 5.	
5 Maret 2016	Tanda tangan pengajuan skripsi untuk sidang	