

# **SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. KARYA PRATAMA DI JAKARTA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : JULLIO WIJAYA**

**NIM : 115130091**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2019**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : JULLIO WIJAYA  
NIM : 115130091  
PROGRAM JURUSAN : SI MANAJEMEN  
MATA KULIAH KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. KARYA  
PRATAMA DI JAKARTA

Jakarta, Juli 2019

Pembimbing



(Edalmen S.E., M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JULLIO WIJAYA  
NPM : 115130091  
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA  
PRATAMA DI JAKARTA

Tanggal : 25-07-2019 Ketua Panitia :



(ARY SATRIA PAMUNGKAS S.E., M.M. )

Tanggal : 25-07-2019 Anggota Panitia :



( EDALMEN S.E., M.M. )

Tanggal : 25-07-2019 Anggota Panitia :



( ANDI WIJAYA S.E., M.M. )

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA

(A) JULLIO WIJAYA (115130091)

(B) PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.  
KARYA PRATAMA DI JAKARTA

(C) xiii + 91 hal, 2019, tabel 20; gambar 8; lampiran 3

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Pratama di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 67 karyawan PT Karya Pratama di Jakarta. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Pratama di Jakarta.

*The purpose of this study was to find out and analyze the influence of leadership, work motivation and work environment on employee job satisfaction at PT Karya Pratama in Jakarta. This research was conducted using probability sampling method with a type of simple random sampling. The researcher distributed questionnaires to 67 employees of PT Karya Pratama in Jakarta. Data analysis using PLS SEM analysis. The results of the analysis concluded that leadership, motivation and work environment had a significant effect on employee job satisfaction at PT Karya Pratama in Jakarta.*

(F) Daftar acuan 38 (2003-2018)

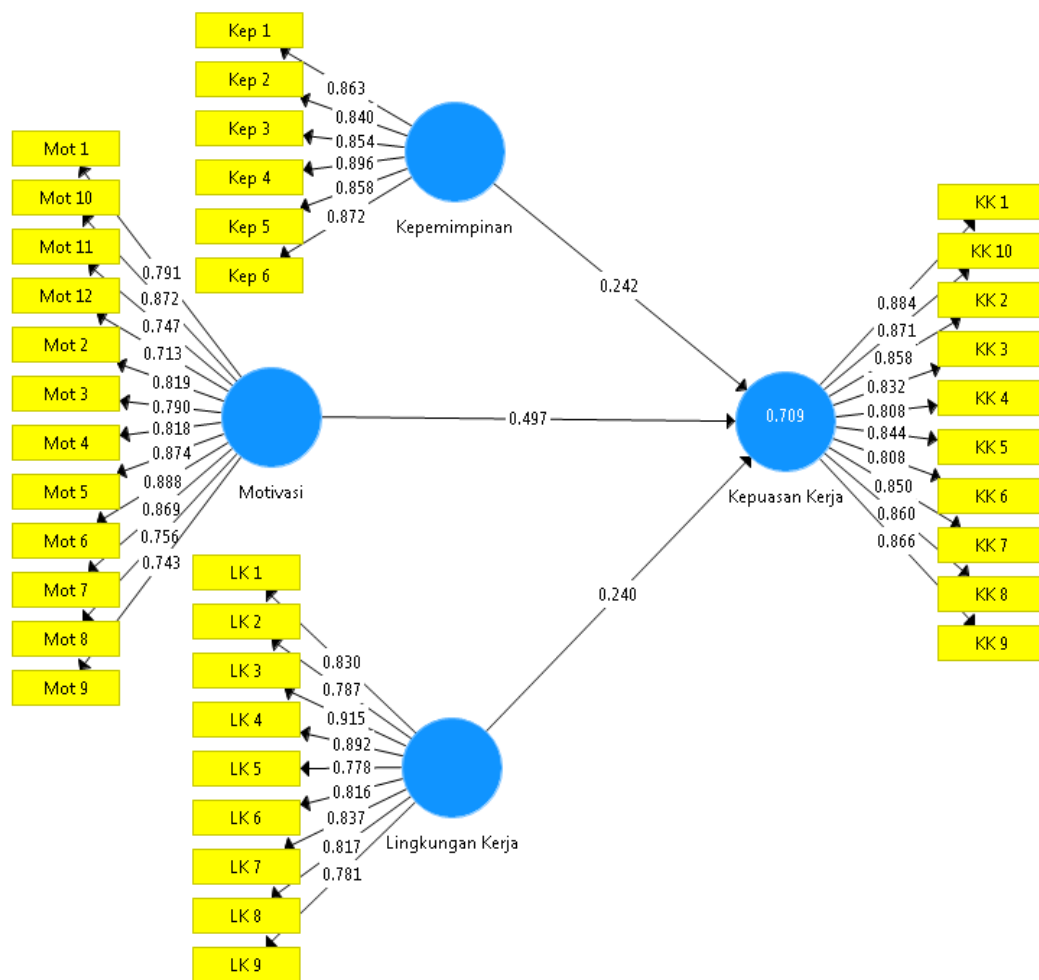
(G) Edalmen S.E., M.M

Tabel 4.9  
Tabel *outer Loadings*

	<b>Kepemimpinan</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Motivasi</b>
KK 1		0.884		
KK 10		0.871		
KK 2		0.858		
KK 3		0.832		
KK 4		0.808		
KK 5		0.844		
KK 6		0.808		
KK 7		0.850		
KK 8		0.860		
KK 9		0.866		
Kep 1	0.863			
Kep 2	0.840			
Kep 3	0.854			
Kep 4	0.896			
Kep 5	0.858			
Kep 6	0.872			
LK 1			0.830	
LK 2			0.787	
LK 3			0.915	
LK 4			0.892	
LK 5			0.778	
LK 6			0.816	
LK 7			0.837	
LK 8			0.817	
LK 9			0.781	
Mot 1				0.791
Mot 10				0.872
Mot 11				0.747
Mot 12				0.713
Mot 2				0.819
Mot 3				0.790
Mot 4				0.818
Mot 5				0.874
Mot 6				0.888
Mot 7				0.869
Mot 8				0.756
Mot 9				0.743

Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas seluruh butir pernyataan memiliki *loading factor* lebih dari 0,7 sehingga seluruh butir pernyataan valid secara konvergen (*convergent validity*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat. Berikut gambar diagram *loading factors* setiap indikator.



Sumber: data olahan *SmartPLS 3.00*

**Gambar 4.5 Diagram Loading Factors**

Berdasarkan gambar 4.5 seluruh butir pernyataan memiliki *loading factor* lebih dari 0,7 sehingga seluruh butir pernyataan valid secara konvergen (*convergent validity*).

2) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* dilakukan didalam dua tahap, ialah dengan cara melihat nilai *cross loading factor* serta membandingkan akar AVE (*Average Variance Extracted*) dengan korelasi diantar konstruk/variabel laten. *Cross loading factor* agar dapat mengetahui apakah variabel laten mempunyai diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator terhadap variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi diantara indikator dengan variabel laten yang lain. kalau korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai lebih tinggi terhadap korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain, maka dikatakan variabel laten itu memiliki validitas diskriminan yang tinggi. Berikut adalah hasil *discriminant validity*:

Tabel 4.10

Hasil Uji Discilininant Validity

*Cross Loading*

	<b>Kepemimpinan</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Motivasi</b>
KK 1	0.510	<b>0.884</b>	0.667	0.686
KK 10	0.546	<b>0.871</b>	0.696	0.669
KK 2	0.456	<b>0.858</b>	0.639	0.689
KK 3	0.425	<b>0.832</b>	0.587	0.696
KK 4	0.391	<b>0.808</b>	0.641	0.643
KK 5	0.483	<b>0.844</b>	0.577	0.668
KK 6	0.408	<b>0.808</b>	0.570	0.635
KK 7	0.502	<b>0.850</b>	0.708	0.629
KK 8	0.515	<b>0.860</b>	0.721	0.633
KK 9	0.531	<b>0.866</b>	0.618	0.719
Kep 1	<b>0.863</b>	0.545	0.453	0.415
Kep 2	<b>0.840</b>	0.508	0.463	0.384
Kep 3	<b>0.854</b>	0.411	0.357	0.264
Kep 4	<b>0.896</b>	0.492	0.461	0.332
Kep 5	<b>0.858</b>	0.410	0.357	0.313
Kep 6	<b>0.872</b>	0.522	0.489	0.350
LK 1	0.418	0.611	<b>0.830</b>	0.567
LK 2	0.283	0.608	<b>0.787</b>	0.644
LK 3	0.467	0.715	<b>0.915</b>	0.747
LK 4	0.476	0.728	<b>0.892</b>	0.745

LK 5	0.341	0.623	<b>0.778</b>	0.611
LK 6	0.389	0.592	<b>0.816</b>	0.689
LK 7	0.483	0.600	<b>0.837</b>	0.674
LK 8	0.457	0.560	<b>0.817</b>	0.643
LK 9	0.442	0.593	<b>0.781</b>	0.605
Mot 1	0.317	0.586	0.706	<b>0.791</b>
Mot 10	0.387	0.706	0.715	<b>0.872</b>
Mot 11	0.204	0.549	0.480	<b>0.747</b>
Mot 12	0.237	0.499	0.481	<b>0.713</b>
Mot 2	0.406	0.646	0.615	<b>0.819</b>
Mot 3	0.309	0.675	0.701	<b>0.790</b>
Mot 4	0.446	0.694	0.739	<b>0.818</b>
Mot 5	0.306	0.665	0.656	<b>0.874</b>
Mot 6	0.285	0.646	0.673	<b>0.888</b>
Mot 7	0.290	0.691	0.654	<b>0.869</b>
Mot 8	0.295	0.567	0.584	<b>0.756</b>
Mot 9	0.383	0.649	0.663	<b>0.743</b>

Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki *loading factor* lebih tinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil pada table 4.10 di atas memperlihatkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik di bandingkan dengan indikator di blok yang lain.

### 3) *Average Variance Extracted*

Nilai AVE harus lebih besar 0,50 dengan itu dinyatakan bahwa indikator tersebut valid. Berikut adalah nilai AVE pada tabel 4.11:

**Tabel 4.11**

#### **Avarage Variance Extracted**

	<b>Avarage Variance Extracted</b>
Kepemimpinan	0,746
Motivasi	0,654
Lingkungan Kerja	0,688
Kepuasan Kerja	0,720



Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Berdasarkan hasil dari *Average Variance Extracted* (AVE) dalam tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dalam penelitian ini memiliki hasil yang bagus dimana dalam setiap nilai indikator berada diatas 0,5. Itu bearti nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memenuhi kriteria. Hasil dari semua uji validitas didalam outer model dengan menilai *convergent validity*, *discriminant validity*, dan nilai AVE memperlihatkan bahwa semua indikator telah valid

### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian realibilitas instrument menggunakan nilai koefisien *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliable bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka dapat disimpulkan reliabel. Uji reliabilitas didalam penelitian ini menggunakan *Composite Realibilty* dan *Cronbach's Alpha*, memperlihatkan hasil sebagai berikut:

#### 1) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan melihat nilai *composite reliability*. Hasil *composite reliability* dikatakan reliable jika memiliki nilai diatas 0.7. Berikut ialah nilai *composite reliability* pada tabel 4.12

**Tabel 4.12**

#### *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan	0,946
Motivasi	0,958
Lingkungan Kerja	0,952
Kepuasan Kerja	0,963

Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa nilai *composite reliability* ialah semua konstruk memiliki nilai diatas 0.7 yang memperlihatkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *composite reliability*.

## 2) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas juga kuatkan dengan Cronbach's Alpha dengan nilai yang disarankan ialah di atas 0.7 tabel 4.13 menunjukkan hasil dari *cronbach's alpha*.

**Tabel 4.13**  
***Cronbach's Alpha***

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan	0,932
Motivasi	0,951
Lingkungan Kerja	0,943
Kepuasan Kerja	0,957

Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ialah semua konstruk berada diatas 0.7 yang berarti memenuhi nilai yang disarankan. Hasil dari semua uji reliabilitas melalui *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memperlihatkan bahwa semua indikator reliabel.

## 2. Hasil Pengujian Model Struktural

Setelah data-data telah melewati uji *outer model* pengolahan data variabel-variabel penelitian dapat dilanjutkan pada tahapan pengujian model struktural untuk dapat memenuhi kontribusi dari variabel-variabel independen (X) terhadap variabel-variabel dependen (Y). Berikut ini adalah kriteria pengujian model struktural yang harus dipenuhi dalam penelitian ini yaitu nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ), *path coefficients*

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi untuk dapat memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil dari pengujian ini yang ditampilkan pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14  
Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

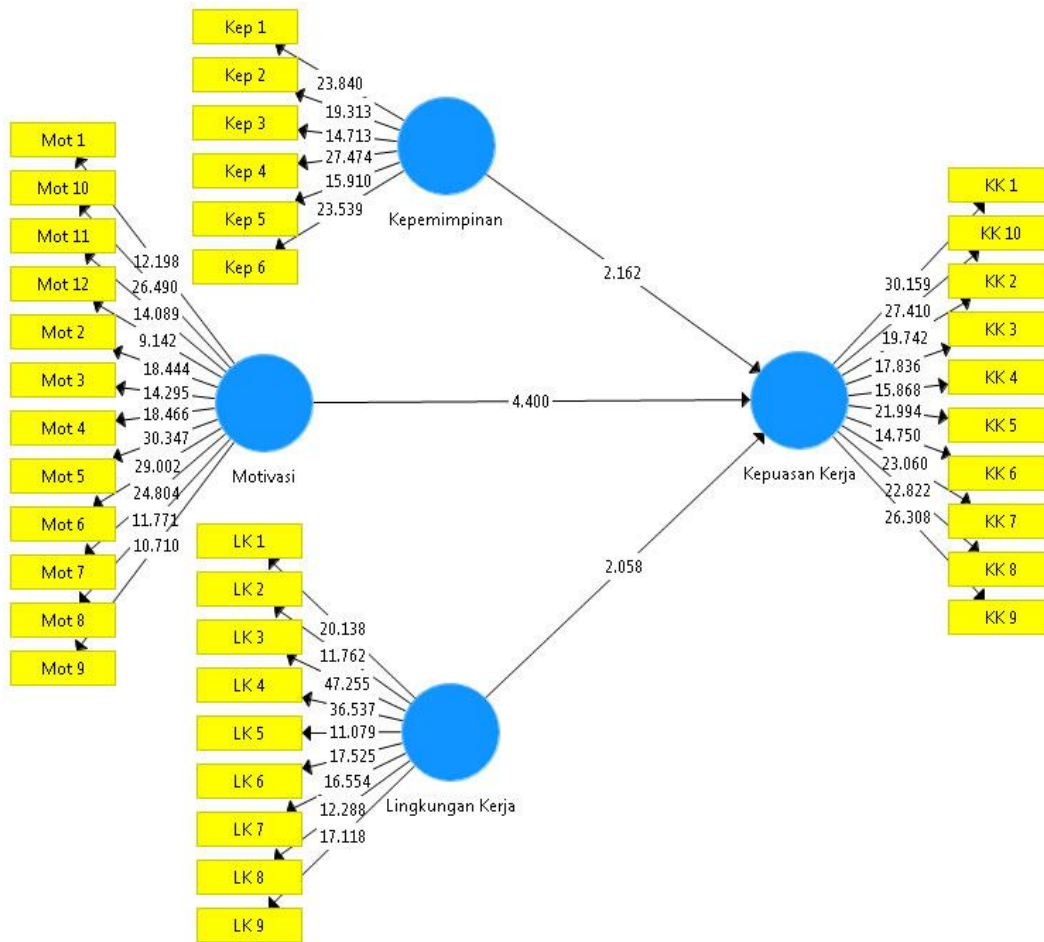
	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0.709

Sumber: Olahan data Smart PLS 3.00

Berdasarkan hasil dari pengujian koefisien determinasi yang telah ditampilkan pada tabel 4.14 di atas, maka nilai *R Square* adalah sebesar 0,709 , artinya sebesar 70.9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 29,1% dijelaskan oleh variabel lain.

*b. Path Coefficients*

Perhitungan *path coefficients* dalam penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan hasil *bootstrapping* dan hasil *path coefficients*:



Sumber Data Olahan *SmartPLS* 3.00

**Gambar 4.6**  
**Hasil *Bootstrapping***

Berdasarkan skema *inner model* pada gambar 4.5 di atas, maka dapat diperoleh persamaan dalam penelitian ini yaitu  $Y = 0,242X_1 + 0,497X_2 + 0,240X_3$ . Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif, mengindikasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### 3. Hasil Pengujian *Goodness of Fit* (GoF)

Untuk dapat melakukan pengujian kecocokan model dalam penelitian ini, nilai GoF (*Goodness of Fit*) dapat dihitung dengan cara manual dengan memasukan nilai AVE dan nilai koefisien determinasi. Berikut ini merupakan perhitungan nilai *Goodness of Fit* (GoF):

$$\overline{AVE} = 0,702$$

$$\overline{R^2} = 0,709$$

$$GOF = \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}}$$

$$GOF = \sqrt{0,702 \times 0,709}$$

$$GOF = 0,705$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dapat digunakan dalam penelitian ini kecocokan model penelitian yang tergolong besar. Nilai GoF 0,1 tergolong kecil, nilai GoF 0,25 tergolong sedang dan nilai GoF lebih dari 0,38 tergolong besar.

### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat menentukan apakah hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil dalam penelitian ini terbukti bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis penelitian ini dilihat dari nilai t-statistik atau *p-values*. Berikut hasil dari nilai t-statistik dan *p-values* yang akan ditampilkan dalam tabel 4.15.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (JO/STDEV)	P Value
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0.424	0.222	0.112	2.162	0.031
Motivasi → Kepuasan Kerja	0.497	0.494	0.113	4.400	0.000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.240	0.261	0.117	2.058	0.040

Sumber: Olahan data *Smart PLS 3.00*

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

- a. Uji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> tidak ditolak karena kepemimpinan mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,162 dan nilai *p-values* sebesar 0,031. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Uji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub>: Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> tidak ditolak karena motivasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 4,400 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub>: Lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  tidak ditolak karena lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,058 dan nilai p-values sebesar 0,040. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan uji validitas seluruh butir pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah valid. Variabel kepemimpinan terdiri dari enam Indikator, indikator kedua “Atasan mementingkan kebutuhan para karyawannya” adalah indikator yang memiliki nilai terendah sedangkan indikator keempat “Atasan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada karyawan” adalah indikator variabel kepemimpinan yang memiliki nilai paling besar. Variabel motivasi terdiri dari duabelas indikator, indikator kedua belas “Saya bertanggung jawab penuh atas segala pekerjaan yang saya jalankan” adalah indikator yang paling rendah, sedangkan indikator keenam “Terdapat hubungan yang baik antar karyawan “ adalah indikator yang memiliki nilai terbesar. Variabel lingkungan kerja terdiri dari sembilan indikator, indikator kelima “Ruang kerja saya cukup bersih” adalah indikator yang memiliki nilai terendah dan indikator dengan nilai terbesar adalah indikator ketiga “Saya senang dengan tata letak ruang kerja saya”. Kepuasan kerja terdiri dari sepuluh indikator, indikator keempat “Saya sudah senang dengan hasil yang telah saya peroleh dari pekerjaan saya selama ini “ dan indikator keenam “Pimpinan organisasi selalu merekomendasikan bawahannya yang berprestasi untuk dipromosikan “ adalah indikator yang memiliki nilai terendah dan indikator pertama “Pekerjaan yang diberikan dapat saya lakukan dengan baik” adalah indikator yang memiliki nilai terbesar. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Data yang sudah valid dan reliabel tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan analisis koefisien determinasi  $R^2$ . Koefisien

determinasi  $R^2$  digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Safitri (2016), dan Agoes (2018) dan penelitian Sundarminingsih, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pendapat tersebut memberi indikasi bahwa kepemimpinan yang baik akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kemudian untuk hipotesis kedua dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yollandha, dkk (2016), Sundarminingsih, dkk (2016) dan Saputra dan Rahyuda (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan didalam suatu perusahaan, sebab motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud, dan tujuan. Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan didapatnya hasil yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan



Untuk hipotesis ketiga, dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Rahyuda, (2018) serta penelitian Tjandra dan Setiawati (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Pratama di Jakarta.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Pratama di Jakarta.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Pratama di Jakarta.

#### **B. Saran**

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada di PT. Karya Pratama di Jakarta, maka saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yaitu:

1. Pimpinan PT Karya Pratama sebaiknya dapat memperhatikan dan menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawannya agar dapat meningkat dan menjadi lebih baik dengan cara pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kepentingan karyawan, menerima dan memperhatikan masukan dari karyawan dalam membuat keputusan serta memberi motivasi kepada para karyawan karena hal tersebut merupakan indikator yang memiliki pengaruh paling rendah terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mengusahakan motivasi kerja yang baik. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasaan dalam bekerja kepada karyawan dan menyerahkan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan, karena hal tersebut merupakan indikator yang paling rendah pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat motivasi dengan memberikan insentif dan penghargaan. Insentif

dan penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Selain itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lingkungan pekerjaan yang lebih kondusif dan stabil dalam organisasi serta memberikan ruang kerja ruang kerja memadai untuk karyawannya agar merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga tercipta kepuasan dari dalam diri mereka. Bagi peneliti lain, disarankan untuk melakukan penambahan variabel lain yang juga diperkirakan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi dan insentif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Lerbin R. (2009). *Peramalan Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama
- Duha, Timotius (2016) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama
- Fattah, Hussein (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara
- Ghozali, Imam (2014) *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, R. W. (2012). *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2): 139-152.
- Hamid, Sanusi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Budi Utama
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Tua Efendi (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In *New Challenges to International Marketing*. Emerald Group Publishing Limited, 277-319
- Iskandar dan Yuhansyah (2018) *Pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Kriyantono, Rachmat. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Malhotra, Naresh. K (2012). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Nitisemito, Alek S. (2009), *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M.. (2011). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage 6th ed*. Wijaya, David. (Penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6-Buku I.Salemba Empat.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 5, No.2: 1-20
- Rachmad, Hidayat, (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Penelitian Makara Seri Sosial Humaniora*. Vol.17 No. 1, hal. 19-32
- Ranoh Ayub (2006). *Kepemimpinan Kharismatis*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Unna Ria (2016) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Boyolali). *Jurnal Excellent*. Vol 6 No 2: 1-9
- Sagala, Syaiful (2018) *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Saputra, Anak Agung Gede Dharma dan Rahyuda, Agoes Ganesha (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 5: 2565-2591
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Gramedia Grasindo
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Sedarmayanti. (2009) . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Soekarso dan Iskandar, Putong (2015). *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor: Mitra Wacana Media

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundarminingsih, Maria Magdalena dan Heru Sri Wulan (2016). Influence Of Motivation , Work Environment And Leadership On The Job Satisfaction And Implications For Performance Of Employees (A Case Study In The Diponegoro Military Command). *Journal Of Management, Vol 2 No.2:1-14*
- Supranto, J. (2011), *Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Rineke Cipta, Jakarta
- Sutrisno, Edy (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Timotius Duha (2016) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama
- Tjandra, Devin Nelfan dan Setiawati, Meilinda (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage “X” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 4 No. 2: 1-19
- Umar, Husein (2003)*Business an Introduction*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Utaminingsih, Alifiulahtin (2014) *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Malang: UB Press.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yollandha, Diah Ayu Wira , Rantetampang dan Arius Togodly (2016). The Affecting Leadership, Motivation, Compensation, Role Organization to Job Satisfaction Staf Government at Helath Ministry Jayapura City. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* Vol 30, No 4, : 412-426

Lampiran 1

## KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Tarumanagara, sedang melakukan penelitian mengenai: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA PRATAMA DI JAKARTA”**. Saya bermaksud meminta kesediaan Anda untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini, Semua informasi yang saya terima merupakan rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian ini semata. Atas waktu dan kesediaan yang diberikan saya ucapkan terimakasih

Penulis

(Jullio Wijaya)

## **BAGIAN I**

### **Data Responden**

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai, dan isilah tempat kosong yang tersedia sesuai dengan keadaan anda!

1. Nomor responden : .....( diisi oleh peneliti )
2. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia :
  - a. Kurang dari 30 tahun
  - b. 30-40 tahun
  - c. 41-50 tahun
  - d. Lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan terakhir saat ini :
  - a. SMU
  - b. Diploma
  - c. S1
  - d. S2
5. Masa Kerja
  - a. < 3 tahun
  - b. 3-5 tahun
  - c. > 5 tahun



## BAGIAN II

Petunjuk Pengisian :

Berdasarkan keterangan, berilah tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai pada tempat yang telah tersedia!

Keterangan : 1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

### 1. KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Atasan mementingkan kebutuhan para karyawannya					
2	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan					
3	Atasan berupaya mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kerja					
4	Atasan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada karyawan					
5	Atasan menentukan standar kinerja yang tinggi					
6	Atasan selalu memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal					

## 2. MOTIVASI

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2.	Tersedianya sarana atau fasilitas di tempat kerja					
3.	Tersedia prasarana atau fasilitas pendukung di tempat kerja					
4.	Adanya jaminan keamanan lingkungan kerja					
5.	Tersedia dukungan pengamanan dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Terdapat hubungan yang baik antar karyawan					
7.	Terdapat dukungan yang baik antar karyawan					
8.	Terdapat hubungan yang baik antar pekerja dengan unit terkait					
9.	Adanya insentif jika target yang ditetapkan telah tercapai					
10.	Pimpinan memberikan penghargaan atas kinerja yang memuaskan					
11.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan lebih tinggi diluar jobdesk saya.					
12.	Saya bertanggung jawab penuh atas segala pekerjaan yang saya jalankan.					

### 3. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Suhu udara di ruang kerja saya cukup sejuk					
2.	Ukuran ruang kerja saya cukup memadai					
3.	Saya senang dengan tata letak ruang kerja saya					
4.	Ruang kerja saya memiliki privasi yang cukup sehingga orang lain tidak dapat secara langsung menyaksikan aktivitas kerja saya					
5.	Ruang kerja saya cukup bersih					
6.	Peralatan yang ada di ruang kerja saya cukup memadai					
7.	Lingkungan kerja saya cukup aman					
8.	Hubungan kerja sama sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis					
9.	Hubungan kerja sama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik/harmonis					

#### 4. KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan yang diberikan dapat saya lakukan dengan baik					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian ( <i>skill</i> ) yang saya miliki					
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan pekerjaan					
4.	Saya sudah senang dengan hasil yang telah saya peroleh dari pekerjaan saya selama ini					
5.	Kesempatan untuk naik jabatan sangat besar					
6.	Pimpinan organisasi selalu merekomendasikan bawahannya yang berprestasi untuk dipromosikan					
7.	Pimpinan menangani bawahan dengan benar					
8.	Pimpinan berlaku adil terhadap seluruh bawahannya					
9.	Saya merasa senang dalam pergaulan antar rekan kerja					
10.	Saya merasa sangat dihargai di dalam lingkungan kerja					

**TERIMA KASIH**

## Lampiran 2: Hasil Kuesioner

### Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	PendidikanTerakhir	Masa Kerja
1	2	2	3	3
2	1	3	3	2
3	1	2	3	2
4	1	2	4	1
5	2	2	4	2
6	1	3	4	3
7	2	3	3	2
8	1	3	2	1
9	2	4	2	2
10	2	3	3	2
11	1	3	3	3
12	2	3	3	3
13	1	2	3	2
14	2	4	2	1
15	1	2	2	2
16	2	2	3	3
17	1	2	3	2
18	2	2	3	3
19	1	3	3	3
20	2	3	2	3
21	1	4	1	3
22	2	2	2	3
23	1	2	2	2
24	1	2	2	2
25	2	2	2	3
26	2	3	3	3
27	1	4	3	3
28	2	2	3	2
29	1	2	4	1
30	1	1	4	3
31	1	2	4	2
32	2	1	2	3
33	2	2	2	3

34	1	3	3	2
35	2	2	2	2
36	1	1	2	2
37	1	2	2	1
38	1	2	3	2
39	2	2	3	3
40	1	2	3	1
41	2	2	3	3
42	1	3	3	2
43	1	2	3	2
44	1	2	4	3
45	2	2	4	3
46	1	3	4	3
47	2	3	3	2
48	1	3	2	3
49	2	4	2	3
50	2	3	3	3
51	1	3	3	3
52	2	3	3	1
53	1	2	3	3
54	2	4	2	1
55	1	2	2	3
56	2	2	3	3
57	1	2	3	2
58	2	2	3	3
59	1	3	3	3
60	2	3	2	1
61	1	4	1	1
62	2	2	2	3
63	1	2	2	3
64	1	2	2	3
65	2	2	2	3
66	2	3	3	2
67	1	4	3	1

### Kepemimpinan

No	Kep 1	Kep 2	Kep 3	Kep 4	Kep 5	Kep 6
1	4	5	5	4	5	4
2	4	4	4	3	4	3
3	5	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	1	2	1	2	2	1
7	2	2	1	2	1	2
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4
11	3	3	3	3	2	2
12	4	4	3	4	3	4
13	3	4	4	4	4	4
14	3	4	2	2	2	2
15	5	5	4	4	5	4
16	4	3	3	4	4	4
17	4	3	3	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4
19	3	4	3	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	3	3	3
22	2	3	2	2	2	2
23	4	4	4	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	3	3	5	3
26	5	4	3	3	4	3
27	3	5	4	4	4	4
28	3	4	4	4	5	4
29	4	5	4	4	4	4
30	4	3	4	3	3	3
31	5	5	4	4	4	4
32	3	3	3	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4
34	3	4	3	3	3	3
35	3	3	3	4	4	4
36	3	3	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5

38	4	4	4	4	4	4
39	4	3	4	4	4	4
40	4	4	3	3	4	3
41	4	3	4	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4
43	4	4	2	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4
49	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	4	4	5
52	4	5	5	4	3	3
53	2	2	1	1	2	3
54	4	5	4	4	4	4
55	4	4	4	3	3	3
56	4	5	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	4
58	5	4	3	4	4	5
59	3	3	3	5	3	4
60	5	5	3	4	4	5
61	4	4	4	4	4	3
62	5	4	3	4	4	4
63	4	4	4	4	3	4
64	5	5	3	5	3	4
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	4	3	4
67	4	4	4	4	4	5



### Motivasi

No	Mot 1	Mot 2	Mot 3	Mot 4	Mot 5	Mot 6	Mot 7	Mot 8	Mot 9	Mot 10	Mot 11	Mot 12
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3
3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
15	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
16	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4
17	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5
18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
22	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
28	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4
29	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
31	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
34	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5
35	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

37	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
56	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
64	4	2	5	5	4	3	4	5	3	3	2	3
65	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	2	2
66	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
67	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

### Lingkungan Kerja

No	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9
1	4	5	5	5	5	5	4	5	4
2	4	4	3	3	3	5	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	1	3	2	2	2	1	3	3	3
7	3	5	2	2	1	4	2	2	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4
10	5	4	5	5	4	4	5	5	4
11	3	4	4	3	2	4	3	3	3
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3
14	4	4	4	4	3	4	3	3	4
15	2	2	2	2	1	2	2	2	3
16	3	4	4	3	3	4	4	4	3
17	3	4	4	3	3	4	4	4	3
18	4	5	4	4	3	4	4	4	5
19	4	4	3	3	3	4	4	4	3
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	2	4	3	3	3
22	2	4	2	2	4	2	2	2	3
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	5	5	5	1	5	3	3	3
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4
27	4	4	4	5	5	5	5	3	4
28	5	5	5	5	5	5	3	4	5
29	4	5	5	5	3	3	4	4	5
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4
31	4	5	4	4	5	4	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	3	4	4	4	4
36	2	2	2	2	2	3	2	2	3
37	4	4	3	4	2	3	4	4	4

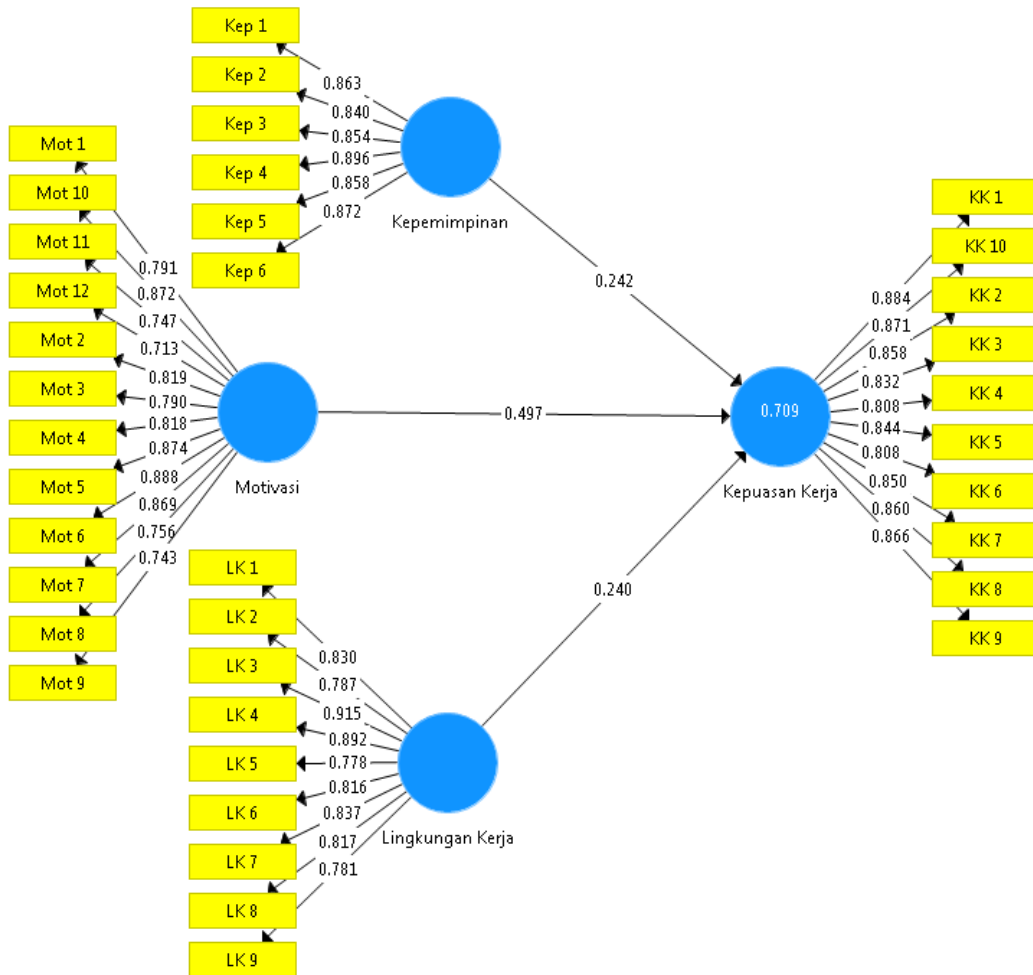
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5
39	3	3	2	2	2	3	3	3	3
40	5	5	4	4	3	4	4	4	3
41	4	4	3	3	3	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5
43	4	5	4	4	4	4	4	4	5
44	3	3	4	4	3	4	4	4	4
45	2	4	4	4	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	3	4	4	4	4	4
48	3	4	4	4	4	4	4	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	3	3	3	4	3	3	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	3	4	4	4	3	4	3	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	5	4	4	4	4	4	4	5
55	5	5	4	4	4	5	4	5	4
56	4	5	4	4	4	4	4	4	5
57	5	5	5	5	3	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	4	4	5	4	4	2	1	2
64	5	4	5	4	4	5	5	5	5
65	5	5	5	5	4	5	5	4	4
66	4	5	5	4	4	5	5	4	4
67	4	4	4	5	4	4	4	5	5

### Kepuasan Kerja

No	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10
1	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
2	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
13	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
16	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
19	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
22	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3
26	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3
27	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4
28	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
29	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
31	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
32	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
34	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4
35	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
36	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2

37	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
40	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
41	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
46	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5
55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
56	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4
65	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3
66	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
67	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4

### Lampiran 3: Hasil Uji PLS



## Outer Loadings

Matrix				
	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Motivasi
KK 1		0.884		
KK 10		0.871		
KK 2		0.858		
KK 3		0.832		
KK 4		0.808		
KK 5		0.844		
KK 6		0.808		
KK 7		0.850		
KK 8		0.860		
KK 9		0.866		
Kep 1	0.863			
Kep 2	0.840			
Kep 3	0.854			
Kep 4	0.896			
Kep 5	0.858			
Kep 6	0.872			
LK 1			0.830	
LK 2			0.787	
LK 3			0.915	
LK 4			0.892	
LK 5			0.778	
LK 6			0.816	
LK 7			0.837	
LK 8			0.817	
LK 9			0.781	
Mot 1				0.791
Mot 10				0.872
Mot 11				0.747
Mot 12				0.713
Mot 2				0.819
Mot 3				0.790
Mot 4				0.818
Mot 5				0.874
Mot 6				0.888
Mot 7				0.869
Mot 8				0.756
Mot 9				0.743



## R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.709	0.695

## f Square

Matrix	f Square			
	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Motivasi
Kepemimpinan		0.150		
Kepuasan Kerja				
Lingkungan Ke...			0.065	
Motivasi		0.311		

## Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliabil...	Average Vari
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Vari...
Kepemimpinan	0.932	0.937	0.946	0.746
Kepuasan Kerja	0.957	0.957	0.963	0.720
Lingkungan Ke...	0.943	0.946	0.952	0.688
Motivasi	0.951	0.954	0.958	0.654

## Discriminant Validity

Fornell-Larcker Cri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotr...	Heterotrait-Mo	
	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Motivasi
Kepemimpinan	0.864			
Kepuasan Kerja	0.563	0.849		
Lingkungan Ke...	0.504	0.758	0.829	
Motivasi	0.403	0.786	0.796	0.809

### Discriminant Validity

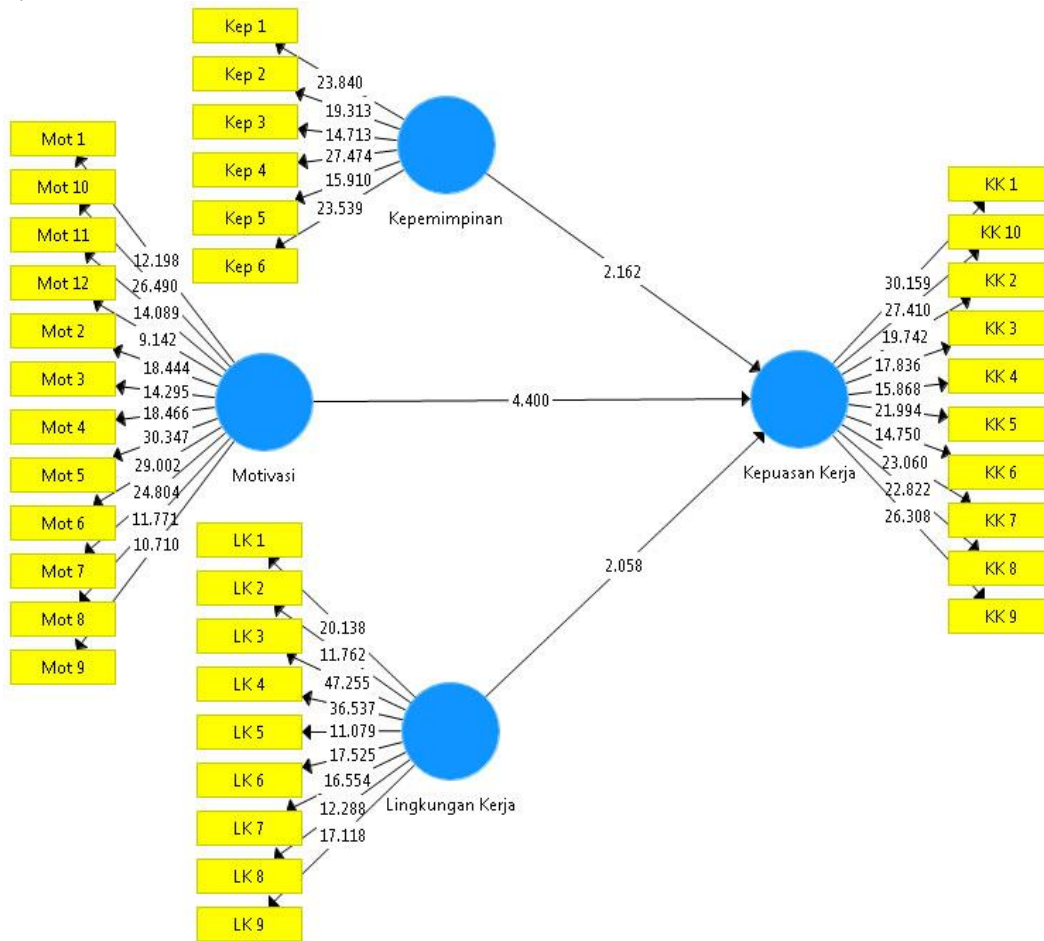
	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Motivasi
KK 1	0.510	0.884	0.667	0.686
KK 10	0.546	0.871	0.696	0.669
KK 2	0.456	0.858	0.639	0.689
KK 3	0.425	0.832	0.587	0.696
KK 4	0.391	0.808	0.641	0.643
KK 5	0.483	0.844	0.577	0.668
KK 6	0.408	0.808	0.570	0.635
KK 7	0.502	0.850	0.708	0.629
KK 8	0.515	0.860	0.721	0.633
KK 9	0.531	0.866	0.618	0.719
Kep 1	0.863	0.545	0.453	0.415
Kep 2	0.840	0.508	0.463	0.384
Kep 3	0.854	0.411	0.357	0.264
Kep 4	0.896	0.492	0.461	0.332
Kep 5	0.858	0.410	0.357	0.313
Kep 6	0.872	0.522	0.489	0.350
LK 1	0.418	0.611	0.830	0.567
LK 2	0.283	0.608	0.787	0.644
LK 3	0.467	0.715	0.915	0.747
LK 4	0.476	0.728	0.892	0.745
LK 5	0.341	0.623	0.778	0.611
LK 6	0.389	0.592	0.816	0.689
LK 7	0.483	0.600	0.837	0.674
LK 8	0.457	0.560	0.817	0.643
LK 9	0.442	0.593	0.781	0.605
Mot 1	0.317	0.586	0.706	0.791
Mot 10	0.387	0.706	0.715	0.872
Mot 11	0.204	0.549	0.480	0.747
Mot 12	0.237	0.499	0.481	0.713
Mot 2	0.406	0.646	0.615	0.819
Mot 3	0.309	0.675	0.701	0.790
Mot 4	0.446	0.694	0.739	0.818
Mot 5	0.306	0.665	0.656	0.874
Mot 6	0.285	0.646	0.673	0.888
Mot 7	0.290	0.691	0.654	0.869
Mot 8	0.295	0.567	0.584	0.756
Mnt 9	0.383	0.649	0.663	0.743

### Model\_Fit

	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.072	0.072
d_ULS	3.689	3.689
d_G	5.725	5.725
Chi-Square	1,393.028	1,393.028
NFI	0.598	0.598

### Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (JO...	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan K...	0.242	0.222	0.112	2.162	<b>0.031</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasa...	0.240	0.261	0.117	2.058	<b>0.040</b>
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.497	0.494	0.113	4.400	<b>0.000</b>



## Frequency Table

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	36	53,7	53,7	53,7
Valid Perempuan	31	46,3	46,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 30 tahun	3	4,5	4,5	4,5
Valid 30-40 tahun	35	52,2	52,2	56,7
Valid 41-50 tahun	21	31,3	31,3	88,1
Valid Lebih dari 50 tahun	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	2	3,0	3,0	3,0
Valid Diploma	23	34,3	34,3	37,3
Valid S1	33	49,3	49,3	86,6
Valid S2	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 tahun	11	16,4	16,4	16,4
Valid 3-5 tahun	22	32,8	32,8	49,3
Valid > 5 tahun	34	50,7	50,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### ***DATA PRIBADI***

Nama : Jullio Wijaya  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 5 Juli 1994  
Jenis Kelamin : Laki Laki  
Agama : Kristen  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Menara Latumenten Lt. 12 AU  
Telepon : 082113713633  
E-mail : [julliowi05@gmail.com](mailto:julliowi05@gmail.com)

### **Pendidikan :**

2013 – Sekarang : Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen, Jakarta  
2010 – 2013 : SMA Pelita 1, Jakarta  
2007 – 2010 : SMP Pelita 1, Jakarta  
2001 – 2007 : SD Tunas Karya, Jakarta

Jakarta, Juli 2019

(Jullio Wijaya)

# Turnitin Originality Report

Processed on: 11-Jul-2019 15:38 WIB  
ID: 1150975262  
Word Count: 12977  
Submitted: 1

*J. R. Wijaya*  
(Lerbin R. Aridnanang R.)  
Manajemen Litbang FEB UNW

Similarity Index	Similarity by Source
3%	Internet Sources: 0% Publications: 0% Student Papers: 3%

PENGARUHL  
KEPEMIMPINAN, LMOTIVASIL  
KERJALDANL  
LINGKUNGANLKERJAL

TERHADAPL KEPUASANL  
KERJAL KARYAWANLPADAL  
PT.L KARYAL PRATAMAL DIL  
JAKARTA By Sm Jullio Wijaya 2% match (student papers from 19-Sep-2017)  
Submitted to Universitas Muria Kudus on 2017-09-19

1% match (student papers from 15-Mar-2018)  
Submitted to Universitas Muria Kudus on 2018-03-15

1% match (student papers from 19-Sep-2017)  
Submitted to Universitas Muria Kudus on 2017-09-19

1% match (student papers from 09-Aug-2018)  
Submitted to Politeknik Negeri Bandung on 2018-08-09

SKRIPSI PENGARUHL KEPEMIMPINAN, LMOTIVASIL KERJALDANL LINGKUNGANLKERJAL TERHADAPL KEPUASANL KERJAL KARYAWANLPADAL PT.L KARYAL PRATAMAL DIL JAKARTA DIAJUKANI OLEH: NAMA NIM : JULLIOL WIJAYAI I : I 115130091 UNTUKI MEMENUHII SEBAGIANI DARI SYARAT-SYARAT GUNAI MENCAPAI GELARI SARJANAI EKONOMI PROGRAMI STUDI S1I MANAJEMEN FAKULTASI EKONOMI UNIVERSITASI TARUMANAGARA JAKARTA 2019 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi yaitu upaya para karyawan yang terdapat dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha-usaha sosial. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu masalah sumber daya manusia yang sangat penting adalah masalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan yang menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat



Scanned with  
CamScanner

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama mahasiswa : Julio Wijaya  
NPM (Nomer Pokok Mhs.) : 115130091  
Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen  
Alamat : Menara Jatumenken Lt 12 AV  
Telp. \_\_\_\_\_ H.P. 0821 1371 3633

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat / menyontek
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya
3. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan S.1 Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan di skors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 18 Juli 2019  
  
Julio Wijaya  
nama lengkap mhs.

**CATATAN :**

1. Di fotocopy 5 X, untuk mahasiswa yang bersangkutan,
2. Asli dikembalikan ke Jurusan .....,
3. Harap dilampirkan pada setiap Soft Cover maupun Hard Cover Skripsi



# PT. KARYA PRATAMA

Komp. Taman Palem Lestari, Ruko Pelangi Blok 1/22  
Jl. Kamal Raya Outer Ring Road, Cengkareng – Jakarta Barat 11730 Indonesia  
Tel: (62-21) 5595 8085-86, 5595 8124 Fax: (62-21) 55958125  
Website: www.karyapratama.com  
E-mail: kp\_alkes@yahoo.co.id – karyapratama@cbn.net.id

Jakarta, 03 Juli 2019

Lampiran : -  
Perihal : Surat keterangan selesai riset

Kepada Yth,  
Dosen Pembimbing  
Universitas Tarumanagara  
Fakultas Ekonomi  
Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DAVID  
Jabatan : Manajer

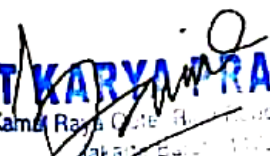
Menyatakan benar adanya bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara dengan data:

Nama : Jullio Wijaya  
Nim : 115130091  
Program Studi : SI-Manajemen

Telah selesai melakukan riset di perusahaan kami, dalam rangka pembuatan skripsi yang merupakan sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaannya.

Demikian surat keterangan riset yang kami keluarkan ini adalah sepenuhnya kami buat dengan sebenar-benarnya dan untuk digunakan oleh mahasiswa yang berdata di atas dalam menyusun skripsinya dengan sebaik-baiknya.

Hormat kami,  
PT. Karya Pratama

  
**PT. KARYA PRATAMA**  
Jl. Kamal Raya Outer Ring Road, Cengkareng  
Jakarta Barat 11730

DAVID  
Manajer

Scanned with  
CamScanner