

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PT NIAGAMAS
LESTARI GEMILANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA :MICHAEL

NIM :115140209

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2019

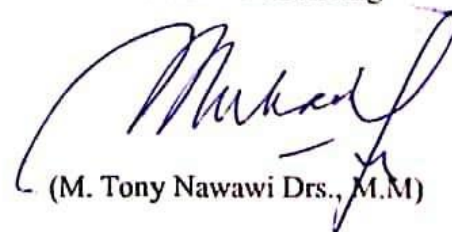
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MICHAEL
NIM : 115140209
JURUSAN : MANAJEMEN
BIDANG KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINANAN,
MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAAN KERJA
KARYAWAN PT NIAGAMAS LESTARI
GEMILANG.

Jakarta, 22 juli 2019

Dosen Pembimbing



(M. Tony Nawawi Drs., M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MICHAEL
NO MAHASISWA : 115140209
BIDANG KONSENTRAS : SI/MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT NIAGAMAS LESTARI
GEMILANG

Tanggal: 29 Juli 2019, Ketua Penguji :

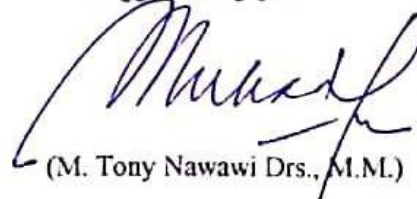
Ketua Pengujian



(Ronnie R. Masman S.E., M.A., M.M.)

Tanggal: 29 Juli 2019, Pembimbing :

Anggota Pengujian



(M. Tony Nawawi Drs., M.M.)

Tanggal: 29 Juli 2019, Penguji :

Anggota Pengujian



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

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

ABSTRAK

(A) MICHAEL

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PT NIAGAMAS LESTARI GEMILANG.

(C) Xv + 71 hlm, 2019, tabel 17, gambar 3, lampiran 9.

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect leadership style, motivation, and work environment for job satisfaction. The sampling method in this study use probability sampling. Sample in this research is 100 employee on PT. Niagamas Lestari Gemilang in Jakarta. Data collection technique is done by deviding quisioner. Data analysis technique used SmartPLS 3.0. The result of this study is leadership style, and work environment have significant positive effect on job satisfaction, and motivation have insignificant positive effect on job satisfaction.*

Keyword: Leadershipstyle, Motivation, Work Evironment, Job Satisfaction.

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probabilitas sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Niagamas Lesatari Gemilang yang berada di Jakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS 3.0. hasil dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh postif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja.

(F) Daftar acuan 2010-2018

(G)(M. Tony Nawawi Drs., M.M)

Tabel 4.8
Loading Factor

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
X1.1	0.869			
X1.2	0,876			
X1.3	0.759			
X1.4	0.765			
X2.1		0,587		
X2.2		0.776		
X2.3		0.792		
X2.4		0.759		
X2.5		0.679		
X3.1			0.821	
X3.2			0.720	
X3.3			0.815	
X3.4			0.573	
Y1				0.833
Y2				0.852
Y3				0.691

Sumber : SmartPLS 3.0

Dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai faktor loading berada pada tingkatan nilai yang cukup atau pada nilai yang masih diijinkan yaitu $>0,5$. Sedangkan nilai terkecil pada loading faktor adalah 0,573 yang berada pada indikator lingkungan kerja(X3.4). maka dapat disimpulkan indikator pada penelitian ini adalah valid.

b. Uji *Discriminant Validity*

Tabel 4.9

Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan	0.671
Motivasi	0.522
Lingkungan Kerja	0.546
Kepuasan Kerja	0.632

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena telah melewati standar Average Variance Extracted yaitu >0.5 .

2. Uji reabilitas

Tabel 4.10

Cronbatch's Alpha

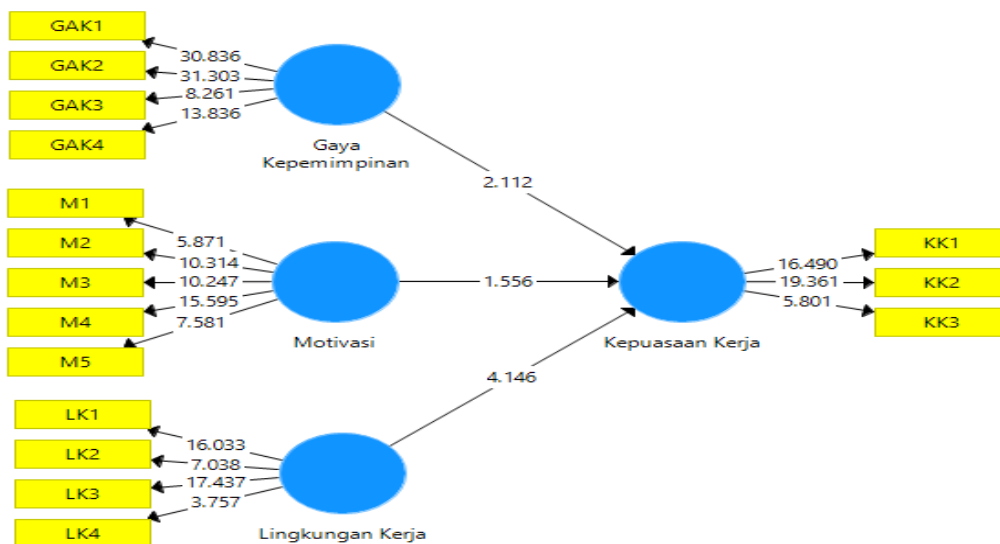
Variabel	Cronbatch's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.836
Motivasi	0.770
Lingkungan Kerja	0.713
Kepuasan Kerja	0705

Sumber :SmartPLS 3.0

Maka dapat disimpulkan pada table 4.10 bahwa semua nilai cronbach's Alpha pada setiap variabel adalah diatas 0.6, maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

D. HASIL ANALISIS DATA

Berdasarkan hasil kuisisioner maka dapat diperoleh output SEM PLS dengan menggunakan Smartpls. Berikut adalah hasil output dari Smartpls yang digunakan dalam analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil path koefisien menunjukkan adanya pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,332, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,174, lalu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,334.



Sumber :SmartPLS 3.0

Gambar 4.2

Output Smartpls Bootstrapping

1. Uji Hipotesis

Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka hipotesis penelitian harus diuji terlebih dahulu. Dalam melakukan pengujian, hipotesis penelitian ini menggunakan Smartpls.

Dibawah ini adalah output Smartpls mengenai pengujian hipotesis yang telah dilakukan:

- a. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H1: Terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa nilai t sebesar 2.112, lebih besar dari 1,96 yang artinya gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Uji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja.

Pada gambar 4.6 dapat dilihat bahwa nilai t sebesar 1.556, lebih kecil dari 1,96 maka motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Pada gambar 4.6 dapat dilihat bahwa nilai t sebesar 4,146, lebih besar dari 1,96 maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Koefisien Determinasi(R^2)

Tabel 4.11

Output Smartpls R square

	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,527

Sumber :SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat besar koefisien determinasi(R^2) adalah sebesar 0,527 yang memiliki arti 52,7% variabel dependen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 47,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

E. PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis output smsartpls mengenai hasil uji hipotesis terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karakter pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menentukan tingkat kepuasan kerja di PT Niagamas Lestari Gemilang. Karena gaya kepemimpinan sendiri dapat menentukan bagaimana karyawan puas dengan pekerjaan dan bekerja di perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung oleh (Saputra & Adnyani, 2017),(Metwally & El-bishbishy, 2016), dan (Dalluay, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

2. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis output smsartpls mengenai hasil uji hipotesis terdapat adanya pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan memotivasi karyawan bekerja tidak begitu mempengaruhi kepuasan kerja di PT Niagamas Lestari Gemilang. Hasil ini didukung oleh (Ariani & Assarofa, 2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis output smartpls mengenai hasil uji hipotesis terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Karena dalam hal lingkungan kerja sendiri dapat membantu karyawan dalam fokus bekerja sehingga karyawan pun dapat menjalankan pekerjaannya dengan rasa puas. Hal ini juga didukung oleh (Sitinjak, 2018),(Salunke, 2015), dan

(Aruan & Fakhri, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang, Jakarta Barat. Kesimpulan yang diperoleh, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. KETERBATASAN DAN SARAN

1. Keterbatasan

Pada penelitian ini, memiliki beberapa keterbatasan yang diketahui yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Yang dihubungkan secara langsung dengan satu dependen variabel yaitu: Kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebesar 100 responden karena adanya keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuan peneliti dalam mengambil sampel.
- c. Cakupan wilayah pada penelitian ini kurang luas, hanya sebatas pada ruang lingkup karyawan Niagamas Lestari Gemilang.

2. Saran

Pada penelitian ini saran yang akan diberikan kiranya dapat menjadi manfaat bagi perusahaan dan peneliti di masa mendatang.

1. Bagi perusahaan, Dalam hal ini, peneliti menyarankan PT. Niagamas Lestaris Gemilang lebih memperhatikan atasan mereka yang kurang bertanggung jawab akan hal yang telah mereka terapkan, hal ini juga akan meningkatkan tingkat kepuasan dalam perusahaan karena karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan yang dapat membuatnya bekerja dengan nyaman.
2. Peningkatan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan. karena bila kebutuhan karyawan tercukupi karyawan tersebut akan lebih senang dan lebih nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut. Mereka akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan tempat mereka bekerja.
3. Atasan disarankan untuk dapat menjaga dan mempererat hubungan para karyawannya, bila berlangsung baik maka karyawan pun lebih bahagia dalam bekerja, tidak merasa terbebani bekerja disekeliling rekan rekannya dan dapat memberikan hasil kerja yang lebih maksimal
4. Untuk peneliti di masa mendatang disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel lain dalam meneliti kepuasan kerja. penambahan variabel lain seperti fasilitas kerja, kompensasi, dan perilaku karyawan.

DAFTAR PUSAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afin, Murtie. (2012). Menciptakan SDM Berkualitas. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ahmad, Chandra & Dadang Hermawan.(2013). E-Business & E-Commerce. Andi, Yogyakarta.
- Akinyele, Samuel Taiwo. (2012). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria.
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2017). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 297–310. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i9/2311>
- Ariani, H. M., & Assarofa, A. (2018). Pengaruh Motivasi , Disiplin , Dan Lingkungan Kerja Pada PT Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Pasar. *Conference on Management and Behavioral Studies*, (2541–3406), 68–77.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Dalluay, V. S. (2016). Impacts of Leadership Style Effectiveness of Managers and Department Heads to Employees ' Job Satisfaction and Performance on Selected Small-Scale Businesses in Cavite , Philippines, 734–751
- Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Cetak ke enam). Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghoxali, Imam.(2012). Aplikasi Analisisi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.

- Haedar, Saharuddin, & Herlangga. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan kerja Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 02(01), 10-22. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Hasibuan.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan, & Kartika. (2013). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia termasuk Teori Equity Theory . Sedangkan Teori Two Factor Theory memiliki prinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda , hasil interaksi antara, 1911–1926.
- Kadarisman.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rajawali , Jakarta.
- Kartono, Kartini.(2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Apakah Kepemimpinan abnormal itu?*,edisi 1,PT Rajawali, Jakarta.
- Long, C. S., Yusof, W. M. M., Kowang, T. O., & Heng, L. H. (2014). The impact of transformational leadership style on job satisfaction. *World Applied Sciences Journal*, 29(1), 117–124. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.29.01.1521>
- Margono.(2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Metwally, A. H., & El-bishbishy, N. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style On Employee Job Performance: The Mediating Effect of Training. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(6), 499–503. <https://doi.org/10.21275/v5i6.10616021>
- J.Moleong, Lexy..(2014). *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Naresh, K. Malhotra.(2010). *Marketing Research: An Applied Orientation Sixth edition Pearson Education*.
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Karyawan *Outsourcing* PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta),, 3(13), 129–147.

- Ogunnaike, O. O., Akinbola, O. A., & Ojo, O. A. (2014). Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives. *Journal of Educational and Social Research*, 4(1), 197–204. <https://doi.org/10.5901/jesr.2014.v4n1p197>
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi), 43(1), 157–162.
- Robbins, Stephen P. & Coulte, Mary.(2010). *Manajemen*. Edisi 10. Erlangga, Jakarta.
- Salunke, G. (2015). Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. ... *Monthly Refereed Journal Of Research In ...*, 4(5). Retrieved from <http://www.saiompublications.com/journal/index.php/ISSN-2320-0073/article/view/418>
- Samsudin, Sadili.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Sumber Daya Manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan . Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang m. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Sedarmayanti,(2011).*Manajemen Sumber Daya: Reformasi Birorkrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil(cetakan ke 5)*.PT refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). *Research Method fot Business: A skill Building Approach*. Edisi 5. New york: John wiley@Sons.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. Edisi Ketujuh. United Kingdom.
- Siagian, Sondang.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Holistica Lombok, Lombok.
- Tariq, A. (2015). The Joint-Determinants of Leverage and Dividend Policy : a Balanced Panel Study of Non Financial Firms of India, 11(10), 311–328.
- Thoah,Mifta.(2013).Kepemimpinan dalam Manajemen,edisi1,PT RajaGrafindo, Jakarta.
- Usman, Husaini. (2013). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi ke 4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzai, Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manjusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Yukl, Gary. (2015), Leadership in Organizations, Seventh Edition, PT. Indeks, Jakarta.

Lampiran 1: kuisisioner

KUESIONER

Kepada

Yth. Responden

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Tarumanagara, sedang melakukan penelitian mengenai : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PT. NIAGAMAS LESTARI GEMILANG” maka saya mohon kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini guna mendukung keberhasilan pelaksanaan penelitian ini. Jawaban Anda bersifat pribadi dan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, isilah kuisisioner ini secara jujur dan sungguh-sungguh sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini merupakan bantuan yang sangat bermanfaat bagi saya. Atas bantuan saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Michael)

Data Umum Responden

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan anda!

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki- laki.
 - b. Perempuan.

2. Umur:
 - a. Dibawah 30 tahun.
 - b. 30 tahun -50 tahun.
 - c. Diatas 50 tahun.

3. Lama Bekerja
 - a. Dibawah 1 tahun
 - b. 1 tahun – 5 tahun.
 - c. Diatas 5 tahun.

Berilah tanda centang pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan pendapat anda pada kolom dibawah!

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju.

STS = Sangat Tidak Setuju.

Gaya Kepemimpinan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menerima arahan atau petunjuk dari atasan dengan jelas					
2	Saya merasa atasan dapat membina karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik					
3	Atasan saya bertanggung jawab dengan semua keputusan yang telah dibuat.					
4	Saya melihat atasan saya dapat membuat segala keputusan dengan tenang.					

Motivasi

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa kebutuhan hidup telah tercukupi.					
2	Saya bekerja pada bidang yang sesuai dengan kemampuan yang telah saya kuasai.					
3	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam bekerja					
4	Saya diberikan pujian oleh atasan saya bila saya mengerjakan tugas dengan baik.					
5	Saya menyukai pekerjaan karena sesuai dengan minat. .					

Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa penerangan di tempat saya bekerja sudah cukup baik.					
2	Saya merasa nyaman bekerja karena tersedianya fasilitas ac ditempat saya bekerja.					
3	Saya bekerja ditempat yang sejuk dan segar.					
4	Saya mempunyai hubungan baik dengan sesama rekan kerja					

Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kenaikan jabatan atas prestasi saya berikan.					
2	Saya diberikan pengawasan yang baik dalam hal pengembangan diri.					
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang menyenangkan.					

Lampiran 2: Data Hasil Kuisiner

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
	GAK1	GAK2	GAK3	GAK4	M1	M2	M3	M4	M5	LK1	LK2	LK3	LK4	KK1	KK2	KK3
1	4	4	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	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	4	1	2	5	4	1
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3
46	3	4	4	4	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	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	5	4	4	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	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4
69	4	5	4	2	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4
70	3	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3
71	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3
72	3	5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3
73	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
74	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	2	3	4	2	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4
82	5	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	5	4	2	5	4	5	5	4	3	2	4	2	4	2
86	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	3	3	2	4	4	3
87	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5
88	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2
89	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3
90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	1	1	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4
92	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
93	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
94	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4
95	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2
96	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	3	3	5
99	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
100	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	4	2	2	2
101	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3: Data Hasil *Outer Loadings*

Outer Loadings

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4
GAK1	0.869			
GAK2	0.876			
GAK3	0.759			
GAK4	0.765			
KK1				0.833
KK2				0.852
KK3				0.691
LK1			0.821	
LK2			0.720	
LK3			0.815	
LK4			0.573	
M1		0.587		
M2		0.776		
M3		0.792		
M4		0.759		
M5		0.679		

Lampiran 4: Discriminant Validity(Cross loading)

Discriminant Validity

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4
GAK1	0.869	0.762	0.579	0.625
GAK2	0.876	0.592	0.489	0.569
GAK3	0.759	0.597	0.362	0.418
GAK4	0.765	0.566	0.382	0.504
KK1	0.491	0.422	0.517	0.833
KK2	0.674	0.533	0.469	0.852
KK3	0.364	0.487	0.482	0.691
LK1	0.504	0.377	0.821	0.411
LK2	0.394	0.422	0.720	0.396
LK3	0.419	0.313	0.815	0.532
LK4	0.345	0.441	0.573	0.436
M1	0.529	0.587	0.415	0.417
M2	0.504	0.776	0.291	0.379
M3	0.579	0.792	0.455	0.485
M4	0.679	0.759	0.397	0.526
M5	0.437	0.679	0.281	0.320

Lampiran 5: Construct Reability and Validity

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
Latent Variable 1	0.836	0.855	0.890	0.671
Latent Variable 2	0.770	0.781	0.844	0.522
Latent Variable 3	0.713	0.723	0.825	0.546
Latent Variable 4	0.705	0.723	0.836	0.632

Lampiran 6: Path Coefficient

Path Coefficients

	Gaya Kepemi...	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Motivasi
Gaya Kepemim...				
Kepuasan Kerja				
Lingkungan Ke...				
Motivasi				

Lampiran 7: Data Hasil Bootstrapping

Path Coefficients

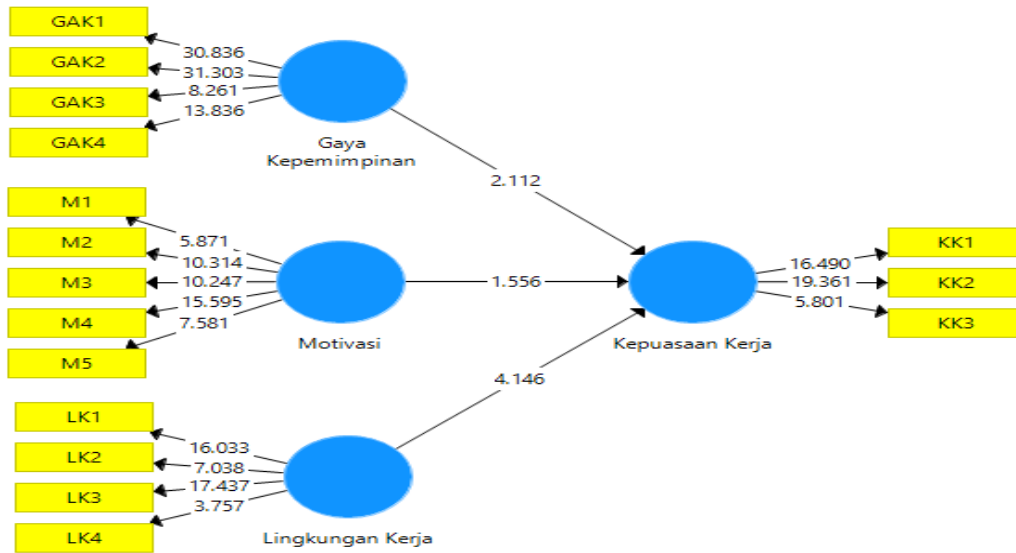
	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Gaya Kepemim...	0.332	0.324	0.146	2.285	0.023
Lingkungan Ke...	0.334	0.339	0.081	4.131	0.000
Motivasi -> Ke...	0.174	0.187	0.108	1.618	0.106

Lampiran 8: Hasil R-Square

R Square

	R Square	R Square Adjus...
Latent Variable 4	0.527	0.513

Lampiran 9: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Michael

Alamat : Taman Palem Lestari Blok D6/9B Rt 07/Rw
015, Cengkareng, Cengkareng Barat, Jakarta
Bara.

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 31 Mei 1996

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Kristen.

No telpon : 082295225203

Email : Michaeltarsisius1@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2002 – 2008 SD Tarsisius 1, Jakarta Pusat.

2008 – 2011 SMP Tarsisius 1, Jakarta Pusat.

2011 – 2014 SMA Tarsisius 1, Jakarta Pusat.

2014 – 2019 Universitas Tarumanagara.

Jakarta, 22 juli 2019

(Michael)

Turnitin Originality Report

R. Artonang
(Lerbin R. Artonang R.)
Manajemen Litbang FE UNTAR

Processed on: 19-Jul-2019 16:11 WIB
ID: 1153169719
Word Count: 10306
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
27%	Internet Sources: 27% Publications: 6% Student Papers: 24%

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAAN-KERJA
By Sm Michael Michael

4% match (Internet from 02-Nov-2017)

<http://repository.unpas.ac.id/30166/7/bab%20skripsweet.pdf>

3% match (Internet from 02-Nov-2017)

<http://repository.unpas.ac.id/30010/5/BAB%20II.pdf>

2% match (Internet from 09-Apr-2018)

<http://repository.unpas.ac.id/32968/3/BAB%20II.pdf>

2% match (Internet from 07-May-2019)

<https://id.123dok.com/document/myjrn6z-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-biro-umum-dan-keuangan-universitas-lampung.html>

2% match (Internet from 01-Jul-2015)

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4091/Bab%202.pdf?sequence=7>

2% match (Internet from 28-Oct-2018)

<http://repository.unpas.ac.id/30269/4/BAB%20II%20revisi.pdf>

1% match (Internet from 04-Apr-2019)

http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab1/RS1_2016_2_1993_Bab1.pdf

1% match (Internet from 29-Jul-2018)

<http://docplayer.info/169479-Motivasi-guru-terhadap-pembelajaran-anak-tunagrahita-mampu-didik-di-slb-negeri-2-yogyakarta-sknpsi.html>

1% match (Internet from 23-Jun-2019)

<https://simahmudahh.blogspot.com/2017/02/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap.html>

1% match (Internet from 25-Jul-2018)

<https://media.neliti.com/media/publications/135024-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>

1% match (Internet from 14-May-2019)

<https://adoc.tips/pengaruh-motivasi-lingkungan-kerja-fisik-dan-kepemimpinan-te.html>

1% match (student papers from 07-Jul-2015)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Michael
NPM (Nomor Pokok Mhs.) : 1151a0209
Program Studi : S.1 Jurusan ...Management
Alamat : Taman Palem Lestari Blok
D6 19B
Telp. _____ H.P. 082295225203

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 Management 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, 20 Juli 2019



Michael
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



SURAT KETERANGAN

No. 053/SKE/NLG/HRD-GA/VII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama	: Michael
Nim	: 115140209
Jurusan	: Ekonomi Manajemen
Pada	: Universitas Tarumanagara

Adalah benar telah melakukan penelitian pada PT. Niagamas Lestari Gemilang.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 Juli 2019
Hormat Kami,
P.T. NIAGAMAS LESTARI GEMILANG

Barik Lana
Manager HRD