



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGURUS YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
(Studi Kasus Pada Matahari DEPT. Store Cabang Medan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

AVENTUS PETRUS ZULKARNAIN DOLOKSARIBU
NPM 1415310621

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi Kasus Pada Matahari Dept Store cabang Medan). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini membahas variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Matahari Dept Store cabang Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi, berpengaruh positif secara fersial dan simultan terhadap kepuasan kerja pengurus

Kata Kunci: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi iklim organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect caused by individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics and organizational climate on the job satisfaction of the management mediated by work motivation (Case Study at the Matahari Dept Store Medan branch). The analytical method used in this study is this study discusses the independent variables on the dependent variable. The independent variables in this study are individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics and organizational climate, and the dependent variable in this study is work motivation and job satisfaction. This research was conducted at Matahari Dept Store Medan branch. The results of this study prove that the variables of individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics and organizational climate, have a positive effect on the commercial and simultaneous job management satisfaction

Keywords: individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics, organizational climate, work motivation, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Matahari Dept Store Cabang Medan)”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyesunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. M. Isa Indrawan SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E.,M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
6. Para Dosen dan Pegawai Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca budi yang telah banyak menyumbang ilmu pengetahuannya, membimbing selama proses perkuliahan hingga tercipta suatu motivasi dan kesadaran penulis untuk dapat membangun diri menghadapi perubahan-perubahan yang akan datang.
7. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda, yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, semangat, pengorbanan yang begitu besar dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Semua sahabat-sahabat dan rekan-rekan mahasiswa/i yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu selama penulisan skripsi ini.

Medan, Oktober 2018
Penulis

Aventus Petrus Zulkarnain Doloksaribu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAM PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Karakteristik Individu.	9
2. Karakteristik Pekerjaan	12
3. Karakteristik Organisasi.....	14
4. Iklim Organisasi	19
4. Kepuasan Kerja.....	26
6. Motivasi Kerja	30
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Rancangan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis dan Sumber Data.....	40
E. Defenisi Operasional Variabel	40
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	51
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
3. Karakteristik Individu	58
4. Karakteristik Pekerjaan	60
5. Karakteristik Organisasi.....	63
6. Iklim Organisasi	65
7. Motivasi Kerja.....	67
8. Kepuasan kerja	69
9. Pengujian Instrumen Data	72
10. Pengujian Asumsi Klasik	77
11. Uji Kesesuaian	82
B. Pembahasan.....	86
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 88
A. Simpulan	88
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Sampel.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.4 Variabel Karakteristik Individu.....	58
Tabel 4.5 Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	60
Tabel 4.6 Variabel Karakteristik Organisasi.....	63
Tabel 4.7 Variabel Iklim Organisasi.....	65
Tabel 4.8 Variabel Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.10 Item-total statistics (X1).....	73
Tabel 4.11 Item-total statistics (X2).....	73
Tabel 4.12 Item-total statistics (X3).....	74
Tabel 4.13 Item-total statistics (X4).....	75
Tabel 4.14 Item-total statistics (X5).....	75
Tabel 4.15 Item-total statistics (Y).....	76
Tabel 4.9 Realibility Statistics	77
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	79

Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.14 Uji Simultan.....	83
Tabel 4.15 Uji Parsial.....	84
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	78
Gambar 4.2 PP Plot Uji normalitas	78
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global yang menghadapkan organisasi pada persaingan bisnis yang sangat ketat, di mana penilaian kinerja harus lebih bersifat agregat atau menyeluruh meliputi setiap anggota organisasi yang ada. Pandangan klasik yang menganggap bahwa penilaian hanya pantas untuk bawahan saja harus ditinggalkan dan proses penilaian harus dijalankan sebagai sesuatu yang memberikan kinerja (*outcomes*) bagi organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, *skills*, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam suatu organisasi perlu adanya suatu manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang ada dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar, 2013:2).

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Sebuah organisasi tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Masnawati dan Arif, 2014).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri dikarenakan faktor-faktor tersebut nantinya akan

mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2011:19).

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Setiawan (2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu dan motivasi kerja. faktor-faktor pekerjaan yang meliputi: sifat pekerjaan, rancangan tugas, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.

Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011:141). Suatu kebutuhan (*need*), berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Selanjutnya dikatakan bahwa suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan

menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan inilah yang menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan. Banyak organisasi maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel dalam mensejahterakan anggotanya akan sangat tergantung pada kepuasan kerja pengurus dan manajernya.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memelihara hubungan antar karyawan dalam hal kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan organisasi. Kepuasan kerja yang menyangkut perasaan harus diperhatikan, sebab kepuasan kerja tercermin pada hasil pekerjaan. Pimpinan sebagai manajer dituntut lebih profesional agar mampu menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2011:155) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2009:66) pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Kebutuhan pelatihan seharusnya sudah dapat dilihat pada saat evaluasi kinerja pegawai, metode untuk memenuhinya sudah dimasukkan ke dalam rencana pengembangan

Menurut (Hasibuan, 2011:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan

yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam perusahaan, menurut (Hasibuan, 2011:118) lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. hal ini ditunjukkan dengan perasaan cocok dan sesuai yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan maka perusahaan akan mendapatkan kepercayaan dari karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal.

PT Matahari Departement Store Tbk (Matahari) adalah perusahaan ritel yang menyediakan pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan dan perlengkapan rumah untuk konsumen yang menghargai mode dan nilai tambah. Di dukung oleh jaringan pemasok local dan internasional terpercaya, gerai dengan visual menarik, berkualitas dan moderna, memberikan pengalaman berbelanja yang dinamsi dan menyenangkan, dan menjadikan Matahari sebagai depertement sotre pilihan utama bagi kelas menengah Indonesia yang tengah tumbuh pesat. Matahari bergerak dalam bisnis *Department store*, Matahari menciptakan lingkungan belanja yang nyaman dan mengarah pada pendekatan pola perilaku positif. Matahari sendiri menyediakan kebutuhan *fashion* pelannggan secara lengkap, dengan tempat yang luas, bersih dan nyaman, sehingga Matahari menjadi salah satu alternatif pilihan masyarakat dalam berbelanja.

Dari latar belakang masalah tersebut maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Matahari Dept Store Cabang Medan)”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

- a. Belum optimalnya pelayanan pelanggan di PT. Matahari Dept Store Cabang Medan.
- b. Secara individu, pegawai belum sepenuhnya menyadari tentang pencapaian target perusahaan/pekerjaan.
- c. Pegawai belum sepenuhnya memiliki inisiatif untuk bekerja dan tanggungjawab terhadap pekerjaan masih rendah.

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berhubungan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi maka peneliti perlu membuat pembatasan masalah agar hasil penelitian dan pembatasan dapat lebih terfokus dan mendalam pada permasalahan yang diangkat.

Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi pada lingkup karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan

iklim organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pengurus.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
2. Apakah karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
5. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja?
6. Berapa besar karakteristik individu berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
7. Berapa besar karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
8. Berapa besar karakteristik organisasi berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.
9. Berapa besar iklim organisasi berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja.
- b. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja.
- c. Pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja.
- d. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja.
- e. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pengurus.
- f. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pengurus.
- g. Pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus.
- h. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus.
- i. Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pengurus.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk latihan dan studi banding antara teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya diterapkan pada perusahaan, sehingga dapat dijadikan bekal untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti terutama mengenai “karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan, khususnya Perguruan Tinggi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengurus tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Wisnu (2009) yang berjudul Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

Penelitian Terdahulu di laksanakan pada tahun 2009 pada KUD di Kabupaten Sleman. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Penelitian sekarang di laksanakan pada tahun 2017 pada Matahari Dept Store Cabang Medan. Penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu variabel devenden dan variabel independen dan variabel intervening.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Karakteristik Individu

Menurut Thoha (2010:53), berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Ivancevich (2009:81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Menurut Hasibuan (2011:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. adapun variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Karakteristik individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas kerajinan, dan kepuasan kerja (Badeni 2013:9).

a. Umur

Menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan individu/pihak lain. Semakin tinggi usia seseorang semakin rendah kemampuan fisik tetapi sebaliknya pengalaman dan kestabilan emosi dapat semakin tinggi. Artinya semakin tinggi usia seseorang akan semakin tinggi kesediaan untuk menerima kenyataan semakin sikap positif terhadap pekerjaandan semakin memiliki kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin suatu kelompok kerja, usia yang lebih tua akan dapat lebih produktif karena memiliki kepuasan kerja

b. Jenis kelamin

Secara fisik laki-laki dan perempuan berbeda. Pada kodratnya karyawan wanita lebih sering tidak masuk kerja dibanding lakilaki. Karyawan wanita

cendrung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar. Wanita lebih bersedia mematuhi otoritas dan pekerjaan rutin, sementara pria lebih agresif dan memiliki ekspektasi untuk sukses walaupun perbedaan ini sangat kecil.

c. Status perkawinan

Karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum/tidak menikah akan berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa mereka yang berstatus sudah menikah lebih sedikit kemungkinan berpindah-pindah kerja dibandingkan mereka yang belum menikah.

d. Masa kerja,

Semakin lama seseorang karyawan bekerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Masa kerja akan berkorelasi dengan pengalaman menyelesaikan pekerjaan dan oleh karenanya pengalaman menyelesaikan pekerjaan akan berhubungan dengan meningkatnya kemampuan yang diperoleh.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri

Menurut Jatmiko (2011) Karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Sinambela (2012), menyatakan model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.

Agung Panudju (2009), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu :

- a. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b. Variasi perkerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.

- c. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d. Signifkasi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- e. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2009 : 269), dimensi karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apa pun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi inti, tiga dimensi pertama yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas dan arti tugas dikombinasikan untuk menghasilkan pekerjaan yang berarti. Dengan demikian, jika ketiga karakteristik ini berada dalam suatu pekerjaan maka yang berkepentingan akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, bernilai, dan bermanfaat. Semakin tersedianya ketiga keadaan psikologis ini, semakin besar motivasi, kinerja dan kepuasan para karyawan, serta semakin rendah ketidakhadiran dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi

3. Karakteristik Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang “statis”, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya. Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “Dinamis”. Pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Mulyadi (2011:124) menyatakan bahwa Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”.

Organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugasnya, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tatakerjanya. Organisasi bersifat statis, karena sekedar hanya melihat kepada stukturnya. Sedangkan pengertian organisasi bersifat dinamis dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan daripada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Misalnya aktivitas tata hubungan antara atasan dan bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

Robbins dan Judge (2009:256-257) mengemukakan, bahwa organisasi memiliki karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi. Karakteristik tersebut secara keseluruhan merupakan hakikat budaya. Adapun karakteristik tersebut meliputi:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rincian.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. keagresifan.
- g. Stabilitas.

Menurut Robbins dan Judge (2009: 262), organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. budaya berperan sebagai penentu batas-batas,
- b. budaya memuat rasa identitas bagi anggota organisasi,
- c. budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu,
- d. budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan
- e. budaya berfungsi sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, di mana individu terlibat dalam organisasi dan berkontribusi terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah semacam kesepakatan antara individu yang di

dalamnya bersifat mengikat. Dalam beberapa penelitian dikemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi dimana mereka berada.

4. Iklim Organisasi

Iklim atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*)

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Soetopo (2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya,

mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda, keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut, semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM.

Iklm organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2009:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sedangkan menurut Stinger (2009:122) mendefenisikan iklim sebagai “ *collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi disetiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Umar (2010:152) menyebutkan 6 (enam) dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. *Flexibility*

Conformity *Fleksibilitas* dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan peyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide- ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Resposibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan pelaksanaan tugas organisasi yang diemban, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan.

4. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas kerja baik.

5. *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. *Tema Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Besar kecilnya organisasi ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Komunikasi lebih intensif sehingga memungkinkan terbentuknya suasana yang berbeda dengan organisasi yang berukuran besar.

Menurut Higgins (2009:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

a. Manajer/ pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja.

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi

dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Manurut Sumantri (2009:143), pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (*informal description*). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif.

Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya. karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

5. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Hasibuan (2011:234), Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (Rivai, 2011:124).

Pendapat-pendapat di atas memiliki implikasi bahwa kepuasan kerja di dalam diri pegawai merupakan sebuah sikap individu sebagai anggota organisasi dalam memandang lingkungan pekerjaan, kemudian timbul perilaku positif atau negatif yang tergantung dari kondisi pekerjaan dan seluruh dimensi yang ada di lingkungan organisasi. Memperhatikan masalah kepuasan kerja juga merupakan tanggung jawab para pemimpin agar tercipta suasana kerja yang kondusif dalam mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Sopiah (2010:210), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self),
yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah (pay),
yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (promotion),
yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (supervision),
yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur

menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja (workers),

yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Rekan kerja adalah orang-orang yang turut membantu sukses tidaknya kerja yang dilakukan. Perilaku sesama pekerja mendorong tumbuhnya kepuasan jika satu sama lain bersikap menghargai, memotivasi, tidak terjadi konflik negatif dan bersikap bijaksana jika terdapat kesalahan yang dilakukan oleh rekan sekerja yang lainnya.

Hubungan yang baik dalam kerja timbul karena ada komunikasi dan kepercayaan diantara mereka yang berinteraksi selama bekerja. Dalam membangun hubungan baik harus ada saling kepercayaan diantara orang tersebut. Kepercayaan ini dapat diwujudkan dalam bentuk frekwensi komunikasi yang didasari kesamaan pengertian satu sama lain. Komunikasi dapat mengurangi kesalahpahaman diantara sesama anggota organisasi. Suatu permasalahan dapat diatasi dengan melakukan komunikasi terbuka dan kesediaan untuk menerima kesalahan jika memang terdapat kesalahan objektif yang telah dilakukan. Hubungan komunikasi yang baik ini dapat menjadikan tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja menjadi tinggi.

Jika seseorang dalam bekerja diterima dengan baik secara sosial maupun berinteraksi dengan baik, akan memotivasi dirinya untuk melakukan kerja dan memperoleh kepuasan. Dengan demikian karyawan dalam bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, bila rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat.

6. Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Berelson dan Stainer 2009 : 67).

Sedangkan menurut Sadili (2011:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Anwar (2013:69), menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk tujuan organisasi, masalah motivasi dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu

sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar (2013:61), yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, alam memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi (Wursanto, 2010: 131).

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2010:370) dapat dibedakan atas:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi:
 - 1) Kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - 5) Kelelahan dan kebosanan
 - 6) Kepuasan kerja
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervise yang baik
 - 4) Adanya penghargaan atas prestasi
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang berlaku

B. Peneliti Terdahulu

Wisnuh Githa (2009) meneliti, Pengaruh Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik karyawan baik kemampuan, sikap dan minat dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Yusniar (2012) Meneliti, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel karakteristik individu karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi besaran pengaruh untuk karakteristik individu karyawan terhadap kepuasan kerja menempati posisi ketiga atau terendah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wisnuh Githa (2015)	Pengaruh Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Pelatihan Karakteristik	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin sering dilaksanakan pelatihan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik individu

			Individu	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik karyawan baik kemampuan, sikap dan minat dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
			Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2	Yusniar (2012)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)	Karakteristik Individu	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel karakteristik individu karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi besaran pengaruh untuk karakteristik individu karyawan terhadap kepuasan kerja menempati posisi ketiga atau terendah.
			Karakteristik Pekerjaan	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel karakteristik pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi besaran pengaruh untuk karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja menempati posisi kesatu

				atau tertinggi.
			Iklm Organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Karyawan. Kontribusi besaran pengaruh untuk iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menempati posisi kedua.
			Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel karakteristik individu karyawan, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. karyawan. Dengan demikian pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap budaya organisasi sangat signifikan.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Thoha (2010:53), berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

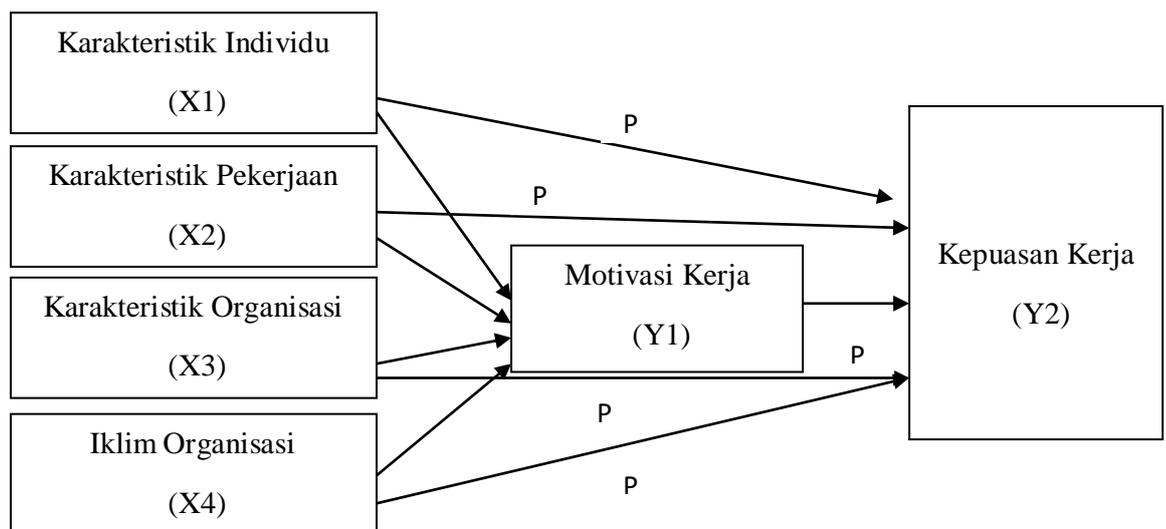
Karakteristik individu adalah seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri sebagai hasil pembentukan dari lingkungan dan juga

pembawaan pribadi. Sehubungan dengan pekerjaan dan peranan individu sebagai seorang karyawan.

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang menggambarkan hubungan (sebab akibat) antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi Kasus Pada Matahari Dept Store Cabang Medan).

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
(Path Analysis)



Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula dapat persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung : $Y1 = a + B1X$

b. Pengaruh tidak langsung : $Y2 = a + B1X + B2Y1$

Keterangan:

Y : variabel dependen yaitu kepuasan kerja

Y1 : variabel intervening yaitu motivasi kerja

B1 : koefisien regresi

a : koefisien konstanta

X : variabel bebas (X1, X2, X3 dan X4)

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
2. H2 : Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
3. H3 : karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
4. H4 : iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
5. H5 : Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus

6. H6 : Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus
7. H7 : karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus
8. H8 : iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus
9. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pengurus.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian Asosiatif (casual), yaitu penelitian yang memiliki hubungan positif antara satu dengan yang lainnya, penelitian ini membahas variabel pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Matahari Dept Store Cabang Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor Matahari Dept Store Cabang Medan jln. Gatot Subroto No. 217 Sei Sikambang B. Medan Sunggal

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan pada bulan Januari 2019 s/d selesai, untuk lebih rinci dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	2019				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan judul					
2	Pengajuan Proposal					
3	Bimbingan proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengolahan data					
6	Analisis dan Evaluasi Data					
7	Penulisan Skripsi					
8	Bimbingan Skripsi					
9	Sidang Meja Hijau					

Sumber: diolah Penulis

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:57) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Matahari Dept Store Cabang Medan).

Sampel adalah beberapa anggota atau bagian dari populasi yang mewakili populasi, sehingga dengan mempelajari sampel dan memahami karakteristiknya memungkinkan untuk menggeneralisasikan karakteristik tersebut dari seluruh anggota populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan Metode koersioner *Total Sampling* yaitu 30 orang karyawan dijadikan sebagai sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian jenis data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (karyawan Matahari Dept Store Cabang Medan) yang berupa .

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden Matahari Dept Store Cabang Medan.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian juga didefinisikan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:2-3).

2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independen.

Definisi operasional untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2010:4) variabel dependen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y1) dan kepuasan kerja pengurus (Y2)

2. Variabel Independen

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independen.

Adapun operasional variabel pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas	1. Kemampuan 2. nilai 3. Sikap 4. Minat	Skala Likert (1,2,3,4,5)

	sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Rahman, 2013).		
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan Schuller dan Susan (2009:95).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otonomi 2. Variasi pekerjaan 3. Identitas Tugas 4. Signifikansi tugas 5. Umpan Balik 	Skala Likert (1,2,3,4,5)
Karakteristik Organisasi (X3)	suatu cara berfikir, cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Thoha (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya 2. Struktur Organisasi 	Skala Likert (1,2,3,4,5)
Iklm Organisasi (X4)	Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Higgins, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. tanggung jawab, 2. Kualitas pekerjaan, 3. Ganjaran atau reward, 4. Rasa persaudaraan, 5. Semangat tim. 	Skala Likert (1,2,3,4,5)
Motivasi Kerja (Y1)	suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan . (Rivai, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. 4. Memiliki rasa senang dalam bekerja. 	Skala Likert (1,2,3,4,5)

Kepuasan kerja (Y2)	Mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy yang positif. (Sinambela, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan 6. Gaji 	Skala Likert (1,2,3,4,5)
---------------------	---	--	--------------------------

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan tugas akhir adalah:

a. Metode Wawancara

Wawancara merupakan salah satu bagian terpenting dari setiap survey. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) Dalam penelitian ini dilaksanakan wawancara secara langsung dengan karyawan Matahari Dept Store Cabang Medan

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur. Metode studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang memanfaatkan buku atau literatur sebagai bahan referensi untuk memperoleh kesimpulan pendapat para ahli dengan mendapatkan kesimpulan tersebut sebagai metode tersendiri untuk merumuskan suatu

pendapat baru yang berikutnya lebih menekankan pengutipan untuk memperoleh uraian.

c. Angket (Kuisisioner)

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah angket atau kuesioner. Angket (kuesioner) adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku (Mustafidah, 2012: 44).

Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan daftar pertanyaan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, karena jawaban pertanyaan telah disertakan/disediakan oleh peneliti dalam angket tersebut (Mustafidah, 2012: 44).

G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja, maka bentuk persamaan dari regresi dua tahap dimana variabel Y1 sebagai variabel X5 ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Karakteristik individu

X2 = Karakteristik pekerjaan

X3 = Karakteristik organisasi

X4 = iklim organisasi

X5 + motivasi kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5$ = Nilai koefisien regresi antara variabel independen X terhadap variabel dependen Y, bila variabel independen X dianggap konstan

ε = *error term* yaitu faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen Y

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga tahap. Pertama, pengujian kualitas data. kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. ketiga, melakukan pengujian hipotesis.

Uji Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara One Short atau pengukuran sekali saja: disini pengakuannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS merupakan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation. Apabila Nilai rhitung > rtabel maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid. Untuk menguji Validitas ini dilakukan 3 cara yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstuk atau variabel, dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear agar model tersebut menjadi valid. Sebelum melakukan regresi terdapat syarat yang harus dilalui yaitu melakukan uji asumsi klasik. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yaitu, uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi $>5\%$ maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi $<5\%$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah dipredkisi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R² semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R² mendekati satu, maka variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Membandingkan antara F hitung dengan F tabel

Bila f hitung $<$ f tabel, variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel independen. Bila f hitung $>$ f tabel, variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel independen.

2) Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, jika lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengurus.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Membandingkan antara t hitung dengan t tabel

Bila t hitung $<$ t tabel, variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Bila t hitung $>$ t tabel, variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

- 2) Berdasarkan probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Matahari Putra Prima suatu usaha yang bergerak di bidang retailer dimulai tahun 1958 dimana Bapak Hari Darmawan, selaku pendiri (Founding Father) mendirikan suatu perusahaan dagang di pasar baru Jakarta Pusat yang menjual pakaian dari usaha konveksi garment. Pada tahun 1972 Matahari membuka Department Store Modern pertama di negeri ini. Dan pada tahun ini pula matahari menjadi pioner modern department store concept di Indonesia.

Matahari Departmen Store (MDS) Manhattan Times Square, Medan berdiri pada tanggal 8 Juni 2017. Matahari Departmen Store (MDS) Manhattan Times Square, Medan di dirikan ditengah kawasan kota Medan Kecamatan Medan Sunggal.

Pada tahun 2009 Matahari Department Store menjadi sebuah entitas yang terpisah dari PT. Matahari Putra Prima, Tbk (MPP) dan namanya diubah menjadi PT. Matahari Department Store, Tbk (Matahari). Dalam Setiap tahunnya Matahari Mentargetkan membuka minimal 5 toko setiap tahunnya. Dan sekarang sudah ada 155 toko di Matahari sampai dengan tahun 2017 di seluruh Indonesia. Dan Matahari Department Store Tbk, Manhattan Times Square adalah toko terakhir yang didirikan oleh matahari pada tahun 2017 ini.

b. Visi dan Misi Perusahaan**1. Visi**

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman.

2. Misi

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

c. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Struktur Organisasi adalah alat untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja atau pun mendelegasikan wewenang dan organisasi.

Adapun Struktur organisasi PT. Matahari Department Store, Tbk Cab. Manhattan Times Square pada lampiran 1:

Berdasarkan gambar struktur organisasi pada PT. Matahari Department Store, Tbk dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- a. Store Manager
- b. Asst. Manager
- c. HR Supervisor
- d. Supervisor
- e. Koordinator
- f. Kasir
- g. Pramuniaga / SPG
- h. Ekspedisi
- i. Teknisi
- j. Security

1. Deskripsi Tugas

Tugas dari masing-masing divisi pada struktur organisasi Cabang Jakarta Jatinegara Timur adalah sebagai berikut :

a. Store Manager

Adapun fungsi dari store manager adalah sebagai berikut.

- 1) Memipin, mengelola, mengawasi dan mengembangkan kegiatan serta mendayagunakan sarana organisasi cabang untuk mencapai tingkat serta volume operasional yang optimal, efektif, dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan bersama antara regional manager dan area manager
- 2) Mewakili kepala wilayah untuk untuk beberapa urusan internal dan eksternal yang berkaitan dengan area
- 3) Menangani Sales dan Profitability, Penanganan Inventory, Pengendalian Sumber Daya Manusia, Pengendalian Asset dan Customer Service.

b. Ass. Manager

Adapun fungsi dari Asst.manager adalah sebagai berikut.

- 1) Menghandle anggaran-anggaran biaya operasional toko
- 2) Menghandle penataan pajangan di dalam toko
- 3) Menghandle back up sales dan inventory

c. HR Supervisor

Adapun fungsi dari HR Supervisor adalah sebagai berikut.

- 1) Menyeleksi karyawan baru yang akan bekerja di Matahari
- 2) Memberi pembekalan dasar Standart pelayanan untuk karyawan baru

- 3) Peng-in put an data karyawan dan gaji karyawan
- 4) Mengontrol standart grooming setiap karyawan
- 5) Menguji kelayakan pelayanan karyawan sesuai dengan standar yang berlaku

d. Supervisor

Adapun fungsi dari Supervisor adalah sebagai berikut.

- 1) Mengontrol kehadiran pramuniaga
- 2) Menyampaikan pemberitahuan promo acara yang berlangsung
- 3) Membuat pencapaian target penjualan
- 4) Mengontrol penataan barang
- 5) Mengontrol pengawasan terhadap pelaksanaan customer care.
- 6) Melayani keluhan customer yang datang ke toko

e. Koordinator

Adapun fungsi dari Koordinator adalah sebagai berikut.

- 1) Mengecek absensi karyawan
- 2) Mengkoordinir penataan barang
- 3) Penataan pajangan
- 4) Memberi target pada karyawan
- 5) Mengontrol pekerjaan karyawan

f. Kasir

Adapun fungsi dari Kasir adalah sebagai berikut.

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi promo acara

- 4) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan barang yang di beli customer.
- 5) Melakukan pengecekan jumlah barang pada saat penerimaan barang.
- 6) Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kas fisik tersebut.
- 7) Melakukan pencatatan penjualan non tunai seperti kartu kredit dan kartu debit, voucher matahari sudexo dan voucher rewards ovo.

g. Pramuniaga / SPG

Adapun fungsi dari Pramuniaga/ SPG adalah sebagai berikut.

- 1) Menggali kebutuhan customer yang datang ke toko
- 2) Member pelayanan terbaik terhadap customer
- 3) Membuat kenyamanan pada setiap customer
- 4) Memberi saran produk-produk yang dicari customer
- 5) Memajang produk sesuai kelompok barang dengan ukuran dan warna.
- 6) Memasang label penunjuk harga (price tag) yang diletakkan secara benar dan lengkap
- 7) Menjaga kebersihan dan kerapian barang display

h. Ekspedisi

- 1) Menerima dan menginput seluruh barang yang masuk. Baik barang CV maupun DP.
- 2) Mengatur barang keluar dan barang masuk

i. Teknisi

- 1) Mengecek seluruh aliran arus listrik.
- 2) Memperbaiki segala kerusakan bangunan.

- 3) Memsetting mesin kassa.
 - 4) Mengontrol AC dan Eskalator
- j. Security
- 1) Mengamankan seluruh kedisiplinan karyawan
 - 2) Mengamankan area toko
 - 3) Mengontrol kehilangan barang yang terjadi di toko

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 30 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1 Karakteristik Sampel

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	12	40%
2	Wanita	18	60 %
	Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui jumlah responden terbanyak yaitu perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau 60% dan laki-laki sebanyak 12 orang atau 40%.

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia.

N0	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20	6	20%
2	20 - 25	11	36,6%
3	26 - 30	8	26,7%
4	>30	5	16,7%
Jumlah		30	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui usia responden dalam penelitian yaitu usia <20 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, 20 - 25 tahun sebanyak 11 orang atau 36,6%, 26 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7% dan usia >30 tahun sebanyak 5 orang atau 16,7%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

N0	Usia	Frekuensi	Persentase
1	1 tahun	5	16,7%
2	2 – 3 tahun	11	36,7%
3	4 – 5 tahun	10	33,3%
4	> 6 tahun	4	13,3%
Jumlah		30	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V. 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui tingkat lama bekerja responden dalam penelitian yaitu 1 tahun sebanyak 5 orang atau 16,7%, 2 - 3 tahun sebanyak 11 orang atau 36,7%, 4 – 5 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3% dan > 6 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%.

3. Karakteristik Individu (X1)

Pada tabel 4.4 menyajikan jawaban responden pada koesioner

Tabel 4.4 Variabel Karakteristik Individu (X1)
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.9667	.41384	30
X12	3.7667	.67891	30
X13	3.8333	.53067	30
X14	3.7333	.69149	30
X15	3.9333	.58329	30
X16	4.0000	.37139	30

Sumber: SPSS 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dideskripsikan sebagai berikut

- a. Jawaban terhadap pertanyaan pertama, berkaitan dengan Anda dapat mengerjakan berbagai tugas dalam satu pekerjaan, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,56, ini menunjukkan bahwa para karyawan dapat mengerjakan berbagai tugas dalam satu pekerjaan. Nilai standart decviasi sebesar 0,413 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier. Dikatakan outlier apabila data tersebut nilainya lebih besar dari 2,5 standar deviasi.
- b. Jawaban terhadap pertanyaan kedua, berkaitan dengan Nilai anda didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,60, ini menunjukkan bahwa Nilai anda didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan. Nilai standart decviasi sebesar 0,678 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- c. Jawaban terhadap pertanyaan ketiga, berkaitan dengan Anda selalu bersikap fokus atas pekerjaan yang diberikan, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,76, ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bersikap fokus atas pekerjaan yang diberikan. Nilai standart decviasi sebesar 0,530 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- d. Jawaban terhadap pertanyaan keempat, berkaitan dengan Anda senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam pekerjaan , jawaban terendah adalah 4, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,76, ini menunjukkan bahwa para karyawan senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam pekerjaan. Nilai standart decviasi sebesar 0,691 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- e. Jawaban terhadap pertanyaan kelima, berkaitan dengan anda selalu berhati-hati dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,733, ini menunjukkan bahwa para karyawan selalu berhati-hati dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan. Nilai standart decviasi sebesar 0,583 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- f. Jawaban terhadap pertanyaan keenam, berkaitan dengan seberapa seringkah atasan anda meminta pendapat/ usulan/ saran anda dalam pekerjaan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,10, ini menunjukkan bahwa para karyawan sering

mendapatkan saran atau usulan dalam pekerjaan. Nilai standart deviasi sebesar 0,371 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

4. Karakteristik Pekerjaan (X2)

Pada tabel 4.5 menyajikan jawaban responden pada koesioner

Tabel 4.5 Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X21	4.0000	.58722	30
X22	4.0333	.55605	30
X23	3.8000	.61026	30
X24	3.7333	.58329	30
X25	3.8667	.34575	30
X26	3.7667	.56832	30
X27	3.9000	.48066	30
X28	3.6667	.60648	30

Sumber: SPSS 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dideskripsikan sebagai berikut

- a. Jawaban terhadap pertanyaan pertama, berkaitan dengan Anda punya kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam penyelesaian pekerjaan. , jawaban terendah adalah 1, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,96, ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki kewenangan dalam menentukan rencana serta proedur dalam pekerjaan. Nilai standart deviasi sebesar 0,587 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier. Dikatakan outlier apabila data tersebut nilainya lebih besar dari 2,5 standar deviasi.

- b. Jawaban terhadap pertanyaan kedua, berkaitan dengan Anda membutuhkan banyak keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan pekerjaan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata-rata 3,76, ini menunjukkan bahwa para karyawan membutuhkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai standar deviasi sebesar 0,556 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- c. Jawaban terhadap pertanyaan ketiga, berkaitan dengan Pekerjaan anda mempunyai bagian yang sangat jelas dan harus diselesaikan secara menyeluruh, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata-rata 4,03, ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki bagian-bagian dalam pekerjaan. Nilai standar deviasi sebesar 0,610 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- d. Jawaban terhadap pertanyaan keempat, berkaitan dengan Pekerjaan anda memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan pihak lain. maupun individu dalam unit saya, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata-rata 4,03, ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki kontribusi yang besar bagi perusahaan. Nilai standar deviasi sebesar 0,583 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- e. Jawaban terhadap pertanyaan kelima, berkaitan dengan saya harus kerja untuk mencapai target, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata-rata 3,83, ini menunjukkan bahwa para karyawan

bekerja keras untuk mencapai target. Nilai standart deviasi sebesar 0,345 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- f. Jawaban terhadap pertanyaan keenam, berkaitan dengan atasan saya sering bersikap kritis terhadap pendapatan target, karna ditetapkan terlalu rendah, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,90 ini menunjukkan bahwa atasan selalu mengkoordinasikan bawahannya dalam target kerja. Nilai standart deviasi sebesar 0,568 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- g. Jawaban terhadap pertanyaan ketujuh, berkaitan dengan Anda mendapat informasi yang jelas mengenai penilaian hasil kerja. , jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,26, ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan informasi penilaian kinerja karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,480 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- h. Jawaban terhadap pertanyaan kedelapan, berkaitan dengan kinerja dinilai dari hasil penilaian sesuai kriteria. jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,66, ini menunjukkan bahwa atasan menilai kinerja karyawan sesuai kriteria. Nilai standart deviasi sebesar 0,606 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

5. Karakteristik Organisasi (X3)

Pada tabel 4.6 menyajikan jawaban responden pada koesioner

Tabel 4.6 Variabel Karakteristik Organisasi (X3)

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X31	3.5667	.50401	30
X32	3.9667	.49013	30
X33	4.0333	.66868	30
X34	3.9000	.75886	30
X35	3.8000	.71438	30
X36	3.8667	.68145	30

Sumber: SPSS 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dideskripsikan sebagai berikut

- a. Jawaban terhadap pertanyaan pertama, berkaitan dengan Organisasi anda mampu memberikan dorongan atau masukan kepada pegawai lain, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,46, ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan masukan bagi karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,504 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier. Dikatakan outlier apabila data tersebut nilainya lebih besar dari 2,5 standar deviasi.
- b. Jawaban terhadap pertanyaan kedua, berkaitan dengan Kondisi lingkungan kerja anda dapat menunjang kegiatan organisasi pegawai, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,50, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kegiatan organisasi. Nilai standart deviasi sebesar 0,490

menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- c. Jawaban terhadap pertanyaan ketiga, berkaitan dengan pertukaran informasi dengan orang dalam organisasi tidak hanya dengan anak buah, tetapi juga dengan pihak lain untuk menyesuaikan program, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,00, ini menunjukkan bahwa dalam penyesuaian program program atasan selalu berkoordinasi dengan organisasi. Nilai standart deviasi sebesar 0,668 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- d. Jawaban terhadap pertanyaan keempat, berkaitan dengan Pembagian kerja pegawai dilakukan dengan jelas dalam organisasi, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 4, dengan rata rata 3,86, ini menunjukkan bahwa organisasi selalu memberikan informasi tugas bagi para karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,758 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- e. Jawaban terhadap pertanyaan kelima, berkaitan dengan mengarahkan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja kepada bawahan, jawaban terendah adalah 4, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,00, ini menunjukkan bahwa bidang Supervisi selalu memberikan arahan, pelatihan dan membimbing karyawan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Nilai standart deviasi sebesar 0,714

menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- f. Jawaban terhadap pertanyaan keenam, berkaitan dengan memelihara dan mempertahankan angkatan kerja, menempatkan dan mempromosikan dan memutasikan bawahan, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 4, dengan rata rata 3,93, ini menunjukkan bahwa organisasi mempertimbangkan posisi karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,681 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

6. Iklim Organisasi (X4)

Pada tabel 4.7 menyajikan jawaban responden pada koesioner

Tabel 4.7 Variabel Iklim Organisasi (X4)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X41	3.9667	.55605	30
X42	4.0333	.71840	30
X43	4.0333	.66868	30
X44	3.5667	.97143	30
X45	4.0000	.64327	30
X46	3.8667	.68145	30

Sumber: SPSS 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dideskripsikan sebagai berikut

- a. Jawaban terhadap pertanyaan pertama, berkaitan dengan kebersihan lingkungan kerja saya selalu terjaga dengan baik, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,56, ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Nilai standart deviasi sebesar 0,556 menunjukkan bahwa tidak

terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier. Dikatakan outlier apabila data tersebut nilainya lebih besar dari 2,5 standar deviasi.

- b. Jawaban terhadap pertanyaan kedua, berkaitan dengan keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kerja, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,06, ini menunjukkan bahwa keharmonisan antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,718 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- c. Jawaban terhadap pertanyaan ketiga, berkaitan dengan tingkat kerja sama antara atasan dan bawahan ditempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,03, ini menunjukkan bahwa hubungan atasan dan baawahan terjalin dengan baik. Nilai standart deviasi sebesar 0,668 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- d. Jawaban terhadap pertanyaan keempat, berkaitan dengan tingkat ketegasan atasan kepada karyawan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 4, dengan rata rata 3,86, ini menunjukkan bahwa ketegasan atasan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,971 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- e. Jawaban terhadap pertanyaan kelima, berkaitan dengan tingkat koordinasi antara sesama bawahan sudah terjalin dengan baik, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata-rata 3,40, ini menunjukkan bahwa hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik. Nilai standart deviasi sebesar 0,643 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- f. Jawaban terhadap pertanyaan keenam, berkaitan dengan tingkat ketanggapan perusahaan dalam menangani keluhan pelanggan semakin baik, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata-rata 4,20, ini menunjukkan bahwa perusahaan tanggap dalam kepuasan pelanggan. Nilai standart deviasi sebesar 0,681 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

7. Motivasi kerja (Y1)

Pada tabel 4.8 menyajikan jawaban responden pada koesioner

Tabel 4.8 Variabel Motivasi Kerja (Y1)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y11	3.8667	.57135	30
Y12	3.9333	.52083	30
Y13	3.8333	.79148	30
Y14	4.0000	.78784	30
Y15	4.0333	.80872	30
Y16	3.8333	.53067	30

Sumber: SPSS 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dideskripsikan sebagai berikut

- a. Jawaban terhadap pertanyaan pertama, berkaitan dengan saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,13, ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan terjaga dengan baik. Nilai standart deviasi sebesar 0,571 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier. Dikatakan outlier apabila data tersebut nilainya lebih besar dari 2,5 standar deviasi.
- b. Jawaban terhadap pertanyaan kedua, berkaitan dengan saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,23, ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Nilai standart deviasi sebesar 0,520 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- c. Jawaban terhadap pertanyaan ketiga, berkaitan dengan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,76, ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,791 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- d. Jawaban terhadap pertanyaan keempat, berkaitan dengan saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, jawaban terendah adalah 2, jawaban tertinggi adalah 4, dengan rata rata 3,80, ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab akan kesehatan karyawannya. Nilai standart deviasi sebesar 0,787 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- e. Jawaban terhadap pertanyaan kelima, berkaitan dengan Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja , jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,26, ini menunjukkan bahwa prestasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,808 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- f. Jawaban terhadap pertanyaan keenam, berkaitan dengan Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,93 , ini menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Nilai standart deviasi sebesar 0,530 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

8. Kepuasan Kerja (Y2)

Pada tabel 4.9 menyajikan jawaban responden pada koesioner

Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja (Y2)
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y21	3.4667	.86037	30
Y22	3.6333	.66868	30
Y23	3.6000	.72397	30
Y24	3.7000	.70221	30
Y25	4.1333	.81931	30
Y26	3.6333	.55605	30

Sumber: SPSS 17, 2018.

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dideskripsikan sebagai berikut

- a. Jawaban terhadap pertanyaan pertama, berkaitan dengan pekerjaan yang anda lakukan sesuai dengan standar kerja, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,26, ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Nilai standart deviasi sebesar 0,860 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier. Dikatakan outlier apabila data tersebut nilainya lebih besar dari 2,5 standar deviasi.
- b. Jawaban terhadap pertanyaan kedua, berkaitan dengan Anda sering menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu *deadline* , jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,86, ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan. Nilai standart deviasi sebesar 0,668 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

- c. Jawaban terhadap pertanyaan ketiga, berkaitan dengan Anda tidak pernah menyelesaikan pekerjaan melebihi batas waktu yang telah ditentukan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,03, ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Nilai standart deviasi sebesar 0,723 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- d. Jawaban terhadap pertanyaan keempat, berkaitan dengan Tipe kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 4, dengan rata rata 3,66, ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Nilai standart deviasi sebesar 0,702 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- e. Jawaban terhadap pertanyaan kelima, berkaitan dengan Upah yang diberikan sesuai hak dan kewajiban, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 3,83, ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan. Nilai standart deviasi sebesar 0,819 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.
- f. Jawaban terhadap pertanyaan keenam, berkaitan dengan Tunjangan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja, jawaban terendah adalah 3, jawaban tertinggi adalah 5, dengan rata rata 4,10 , ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan/ bonus kepada

karyawan perusahaan. Nilai standart deviasi sebesar 0,556 menunjukkan bahwa tidak terdapat jawaban yang bersifat ekstrim, dan tidak terdapat data yang outlier.

9. Pengujian Instrumen Data

Faktor pengaruh Karakteristik individu (X1), Karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik organisasi (X3), iklim organisasi (X4), motivasi kerja (X5) Variabel independen tersebut akan dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Sebelum dianalisa dan dievaluasi terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan realibilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitasa adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan. Untuk menentukan valid atau tidaknya butir koesioner dilakukan perbandingan r_{hitung} (*corected item total corelation*) lebih besar dari ($>$) r_{tabel} atau nilai *corected item total corelation* lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Sedangkan kevalidan data berdasarkan jumlah n (responden) pada derajat kebebasan nya r_{tabel} ($df = n - k$) harus lebih kecil dari 0,30.

Tabel 4.10 Item-total statistics (X1)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	19.2667	2.271	.512	.551	.615
X12	19.4667	1.637	.566	.585	.774
X13	19.4000	2.731	.439	.389	.523
X14	19.5000	2.190	.502	.440	.855
X15	19.3000	2.424	.475	.442	.761
X16	19.2333	2.944	.431	.407	.614

Sumber: SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel X1 (karakteristik individu) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Item-total statistics (X2)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	26.7667	5.082	.482	.326	.693
X22	26.7333	4.271	.578	.465	.593
X23	26.9667	4.723	.407	.429	.664
X24	27.0333	5.482	.532	.419	.727
X25	26.9000	5.334	.485	.499	.666
X26	27.0000	4.414	.491	.570	.616
X27	26.8667	4.326	.676	.616	.580
X28	27.1000	4.231	.525	.492	.604

Sumber: SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel X2 (karakteristik pekerjaan) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Item-total statistics (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	19.5667	4.530	.333	.343	.632
X32	19.1667	4.489	.371	.433	.623
X33	19.1000	3.955	.412	.438	.604
X34	19.2333	3.633	.446	.410	.591
X35	19.3333	3.954	.364	.378	.624
X36	19.2667	3.926	.410	.349	.605

Sumber: SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel X3 (karakteristik organisasi) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13 Item-total statistics (X4)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X41	19.5000	5.845	.654	.512	.654
X42	19.4333	5.702	.494	.536	.685
X43	19.4333	5.564	.603	.499	.655
X44	19.9000	5.128	.419	.620	.726
X45	19.4667	6.602	.471	.375	.743
X46	19.6000	5.903	.467	.413	.693

Sumber: SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel X4 (iklim organisasi) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14 Item-total statistics (Y1)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	19.6333	4.102	.373	.424	.502
Y12	19.5667	4.599	.489	.376	.568
Y13	19.6667	4.023	.503	.468	.581
Y14	19.5000	3.431	.425	.791	.463
Y15	19.4667	3.154	.517	.775	.407
Y16	19.6667	4.644	.461	.451	.577

Sumber: SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Y1 (motivasi kerja) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15
Item-total statistics (Y2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y21	18.7000	2.355	.501	.440	.548
Y22	18.5333	3.292	.380	.319	.510
Y23	18.5667	2.806	.449	.417	.665
Y24	18.4667	3.361	.420	.453	.549
Y25	18.0333	5.964	.554	.376	.723
Y26	18.5333	3.085	.525	.350	.585

Sumber: SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Y2 (Kepuasan kerja) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan

menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Realibility Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.872	6
X2	.677	8
X3	.656	6
X4	.731	6
Y1	.771	6
Y2	.747	6

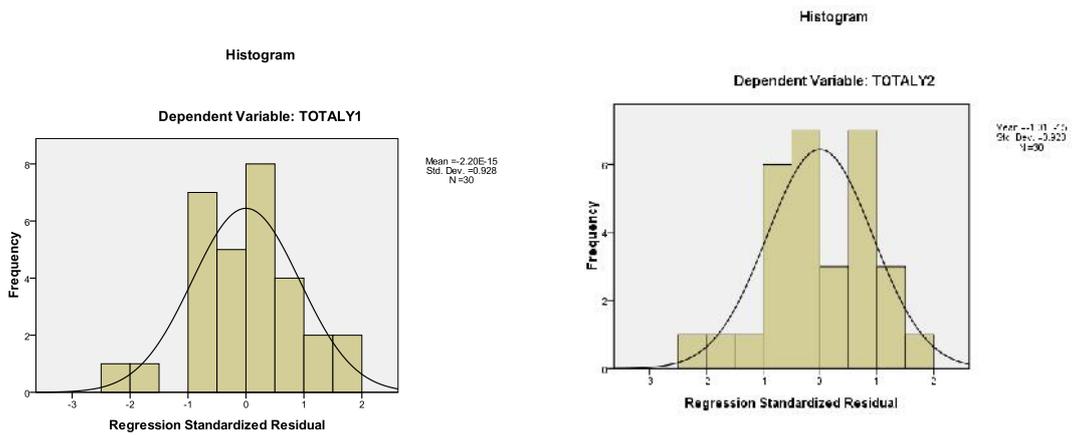
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha variabel X1* (karakteristik individu) sebesar $0,872 > 0,60$, variabel X2 (karakteristik pekerjaan) sebesar $0,677 > 0,60$, variabel X3 (karakteristik organisasi) sebesar $0,656 > 0,60$, variabel X4 (iklim organisasi) sebesar $0,731 > 0,60$, varibael Y1 (Motivasi kerja) sebesar $0,771 > 0,60$ dan variabel Y2 (kepuasan kerja) sebesar $0,747 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden pada tiap-tiap variabel adalah reliabel atau dikatakan handal.

10. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

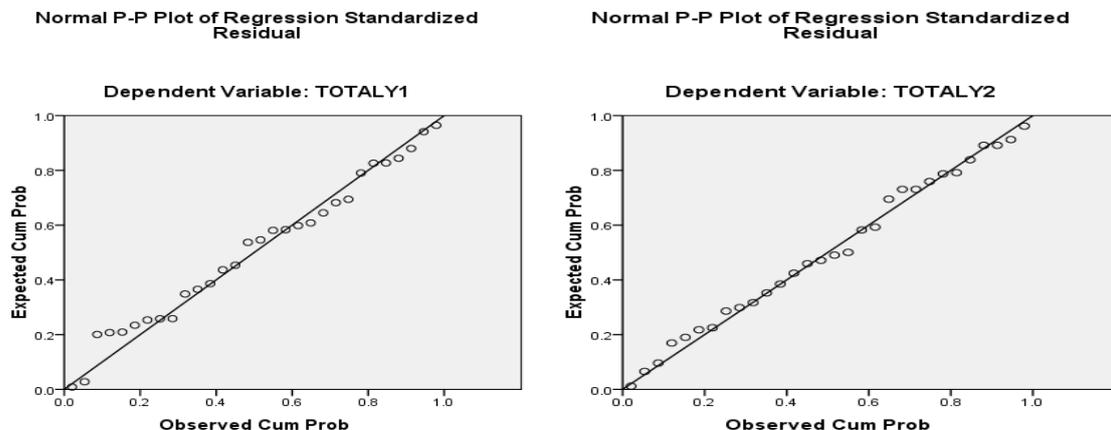
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kepuasan kerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi berdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas (Y1)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19.331	3.522		5.489	.000		
Karakteristik Individu	-.012	.177	-.019	-.066	.948	.404	2.474
Karakteristik pekerjaan	.182	.280	.538	2.077	.622	.342	1.566
Karakteristik organisasi	-.143	.141	-.131	-.581	.787	.442	1.231
Iklim organisasi	-.106	.274	-.145	-.388	.871	.339	1.189

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17. 2018

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel X1, X2, X3, X4 < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.18 Uji Multikolinieritas (Y2)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.065	2.675		5.632	.000		
	Karakteristik Individu	.013	.134	.023	.187	.924	.404	2.474
	Karakteristik pekerjaan	.181	.213	.324	.848	.404	.435	1.566
	Karakteristik organisasi	.588	.335	.838	.175	.291	.398	1.231
	Iklm organisasi	.719	.208	1.056	.256	.402	.239	1.839

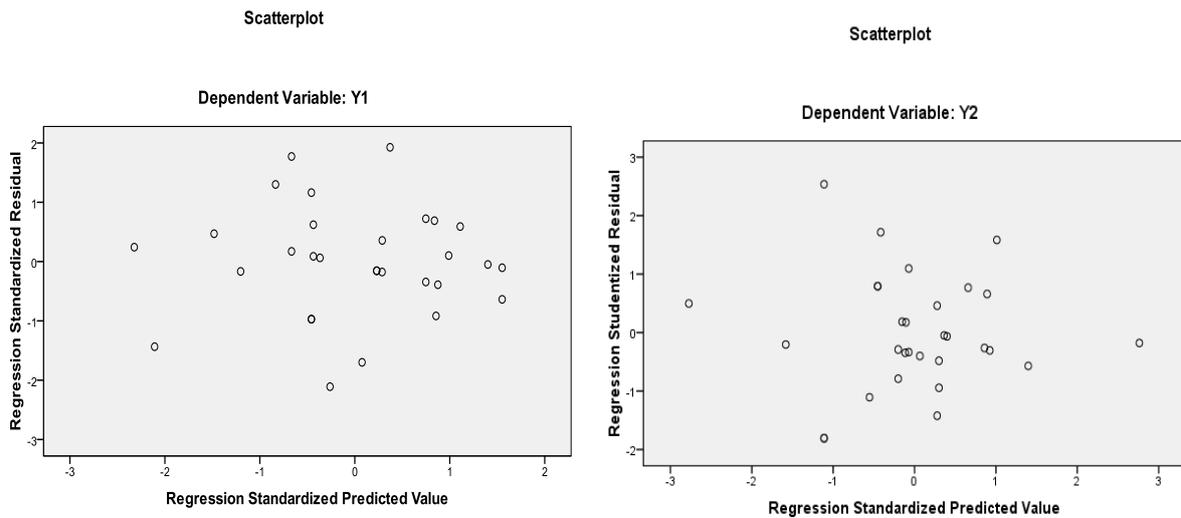
a Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17. 2018

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel X1, X2, X3, X4, X5 < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17. 2018

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

d. Uji regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

**Tabel. 4.19 Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.596	3.040		-.092	.849
Karakteristik Individu	.443	.065	.822	3.987	.000
Karakteristik Pekerjaan	.589	.074	.657	6.238	.000
Karakteristik Organisasi	.681	.086	.912	6.547	.000
Iklm Organisasi	.452	0.57	.883	6.436	.000

a Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,596 + 0,443 X_1 + 0,589 X_2 + 0,681 X_3 + 0,452 X_4 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai motivasi kerja (Y) adalah sebesar -0,581.
- 2) Jika terjadi peningkatan pengaruh karakteristik individu sebesar 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,443.
- 3) Jika terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,589.
- 4) Jika terjadi peningkatan pengaruh karakteristik organisasi sebesar 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,681.
- 5) Jika terjadi peningkatan iklim organisasi sebesar 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,452.

**Tabel. 4.20 Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.331	3.522		5.489	.849
Karakteristik Individu	.312	.177	.719	6.066	.000
Karakteristik Pekerjaan	.582	.280	.973	5.875	.000
Karakteristik Organisasi	.446	.441	.619	6.432	.001
Iklm Organisasi	.460	.274	.451	5.797	.000

a Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,331 + 0,312 X_1 + 0,582 X_2 + 0,446 X_3 + 0,460 X_4 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,381.
- 2) Jika terjadi peningkatan pengaruh karakteristik individu sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,312.
- 3) Jika terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,582.
- 4) Jika terjadi peningkatan pengaruh karakteristik organisasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,446.
- 5) Jika terjadi peningkatan iklim organisasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,460.

11. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.21 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,882	4	70,882	21,521	.025 ^a
	Residual	82,341	25	3,294		
	Total	157,223	29			

a. Predictors: (Constant), X4.X1.X2.X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 21,52 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,35 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,025 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

Tabel 4.22 Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,184	4	19,046	8,953	.032 ^a
	Residual	53,182	25	2,127		
	Total	129,366	29			

a. Predictors: (Constant), X4.X1.X2.X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 8.953 sedangkan Ftabel sebesar 3,35 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,032 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.23 Uji Parsial
Coefficients a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.596	3.040		-.092	.849
Karakteristik Individu	.443	.065	.822	3.987	.000
Karakteristik Pekerjaan	.589	.074	.657	6.238	.000
Karakteristik Organisasi	.681	.086	.912	6.547	.000
Iklm Organisasi	.452	0.57	.883	6.436	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja.

t hitung sebesar 3.987 sedangkan t tabel sebesar 1,703 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3.987 > t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja.

t hitung sebesar 6.238 sedangkan t tabel sebesar 1,703 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6.238 > t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3) Pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja.

t hitung sebesar 6.547 sedangkan t tabel sebesar 1,703 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6.547 > t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,000 <$

0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan secara parsial karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4) Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja.

t hitung sebesar 6.436 sedangkan t tabel sebesar 1,703 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t hitung $6.436 > t$ tabel 1,703 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4.24 Uji Parsial
Coefficients a**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.331	3.522		5.489	.849
Karakteristik Individu	.312	.177	.719	6.066	.000
Karakteristik Pekerjaan	.582	.280	.973	5.875	.000
Karakteristik Organisasi	.446	.441	.619	6.432	.001
Iklim Organisasi	.460	.274	.451	5.797	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

t hitung sebesar 6,066 sedangkan t tabel sebesar 1,703 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t hitung $6.066 > t$ tabel 1,703 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

t hitung sebesar 5.825 sedangkan t tabel sebesar 1,703 dan signifikan

sebesar 0,000, sehingga t hitung $5.825 > t$ tabel $1,703$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3) Pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja.

t hitung sebesar 6.432 sedangkan t tabel sebesar $1,703$ dan signifikan sebesar $0,001$, sehingga t hitung $6.432 > t$ tabel $1,703$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan secara parsial karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

t hitung sebesar $5,797$ sedangkan t tabel sebesar $1,703$ dan signifikan sebesar $0,000$, sehingga t hitung $5.797 > t$ tabel $1,703$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.0 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.355	1.68599

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,355 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 35,5% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel bebas. Sedangkan sisanya $100\% - 35,5\% = 64,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar variabel ini yaitu: komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja manajerial dan lain-lain.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.641	.030	2.21975

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: pengelolaan SPSS V17 2018

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,355 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 35,5% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel bebas. Sedangkan sisanya $100\% - 35,5\% = 64,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar variabel ini yaitu: Kondisi kerja, Komunikasi yang kurang efektif, menejemen perusaha, kebijakan perusahaan dan iklim kerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi menunjukkan pengaruh positif simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai f hitung sebesar 31.69 dengan f tabel sebesar 3,35

Hal ini berarti karakteristik individu mempunyai kemampuan yang dapat mengerjakan berbagai tugas yang di berikan dan dapat menyelesaikan dalam satu pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan hasilnya memuaskan, mempunyai fokus atas pekerjaan yang di berikan, adanya ketertarikan atas pekerjaan yang di berikan sehingga mempunyai dorongan semangat atas pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parjono (2014) yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai mempunyai kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas, mempunyai keterampilan/ cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karakteristik pekerjaan dapat menentukan sejauhmana para karyawan dapat merencanakan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tingkat pemahaman prosedur kerja, dapat mengantisipasi dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen, kemudahan memperoleh informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Karakteristik organisasi dapat dilihat dari hubungan antar bagian yang saling memberikan bimbingan konseling atau nasehat apabila masih menjadi

permasalahan pekerjaan, sebagai memberi motivasi untuk dapat menunjang prestasi dan mendorong karir yang komperhensif, memiliki susunan organisasi sesuai dengan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pembagian kerja.

Iklm organisasi lebih bersifat subyektif dan memiliki efek yang berbeda-beda pada masing-masing individu. Iklm yang positif dan menyenangkan bagi individu ditandai dengan penilaian dan pemaknaan yang positif terhadap aspek-aspek atau dimensi-dimensi dari iklim organisasinya, yaitu kualitas kepemimpinan kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, struktur dan birokrasi, kesempatan, pengendalian dan pengarahan prilaku, serta partisipasi karyawan (Davis dan Newstrom, 2009:24).

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat dilihat bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan iklim organisasi menunjukkan pengaruh positif simultan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis didapat variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan karakteristik organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap motivasi kerja karyawan yaitu apabila variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan karakteristik organisasi dan iklim organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa secara parsial variabel bebas variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan karakteristik organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai

signifikansi $< \alpha$ (alpha) yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini diterima. Selain itu, dapat diketahui bahwa variabel variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan karakteristik organisasi dan iklim organisasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa variabel karakteristik individu yang berupa minat dan sikap merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Stoner (Parjono, 2014) bahwa karakteristik individu mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja dengan t hitung sebesar $3.978 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
2. Pengaruh karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja dengan t hitung sebesar $6.238 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
3. Pengaruh karakteristik organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja dengan t hitung sebesar $6.547 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
4. Pengaruh Iklim organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja dengan t hitung sebesar $6.436 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
5. Pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan t hitung sebesar $6.066 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
6. Pengaruh karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan t hitung sebesar $5,825 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

7. Pengaruh karakteristik organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan t hitung sebesar $6.432 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$.
8. Pengaruh Iklim organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan t hitung sebesar $5,797 > t$ tabel $1,703$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
9. Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan Iklim organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja dengan f hitung sebesar $21,52 > f$ tabel 3.35 dan $\text{sig } 0,025 < 0,05$ dan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan f hitung sebesar $8,953 > f$ tabel 3.35 dan $\text{sig } 0,032 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat diajukan saran penelitian sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini juga dapat menjadi gambaran bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai mengingat karakteristik organisasi sudah bagus dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga diharapkan karakteristik organisasi yang telah ada selama ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Diharapkan pimpinan PT. Matahari Departement Store dapat meningkatkan pembinaan, pelatihan, penilaian dan pengembangan pegawai mengacu pada otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik dengan pekerjaan, karena karakteristik pekerjaan masih kurang dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada

akhirnya diharapkan dengan adanya peningkatan karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan juga kinerja pegawai.

3. Perusahaan diharapkan lebih memerhatikan pekerjaan yang dilakukan apakah karyawan mengetahui dan telah mengerjakan setiap detail tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja dan dapat meningkatkan hasil kerjanya, agar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan.
4. Perusahaan perlu lebih meningkatkan dukungan untuk mengembangkan potensi karyawannya, memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai, serta perlindungan yang terjamin saat melakukan pekerjaan agar karyawan semakin terpacu untuk memberikan kontribusi terbaiknya sesuai visi misi untuk memajukan perusahaan.
5. Perusahaan harus meningkatkan pembinaan, pelatihan, penilaian dan pengembangan pegawai mengacu pada otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik dengan pekerjaan, karena karakteristik pekerjaan masih kurang dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada akhirnya diharapkan dengan adanya peningkatan karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan juga kinerja pegawai.
6. Pimpinan perusahaan harus membina hubungan karyawan dengan karyawan agar tercipta suasana yang kondusif sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
7. Manajemen memperhatikan umpan balik dalam pekerjaan karyawan dengan memperhatikan memperhatikan keinginan serta menerima

masukan mengenai hasil kinerjanya sehingga terciptanya rasa puas karyawan dalam bekerja.

8. Dalam upaya mendorong peningkatan kepuasan kerja, instansi diharapkan memberi tanggung jawab kepada karyawan untuk memilih prosedur kerja sendiri yang akan membuat karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.
9. Bagi peneliti atau calon peneliti yang lain agar menambah jumlah populasi dan sampel, misalnya memperluas penelitian tidak hanya pada satu perusahaan sehingga data yang didapat lebih luas dan dapat membandingkan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Berelson dan G. A. Steiner. 2009. *Human Behavior : an Inventory of Scientific Findings*, New York : Harcourt, Brace & World, Inc
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2009. *Human Behavior at Work Organization Behavior 8th Edition*. Mc. Graw-Hill. International. Singapore.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Higgins, 2009, *Iklm Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Ikim Organisasi*, Jurnal Manajemen Sumer Daya Manusia, Juni 2009.
- Ivancevich. 2009. *Human Resource Management (10thed)*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Jatmiko, Andrie, 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budayaa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang*. Skripsi : Universitas Pasundan Bandung.
- Masnawati dan Arif, P. 2014. *Pengaruh karakteristik Individu dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 5, Nomor 1, Maret 2014.
- Mulyadi. 2011. *Ekonomi Sumber daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Mustafidah, H. 2012. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Alfabeta. Bandung.
- Panudju, A. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang*”, Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya.
- Parjono. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*. Jurnal Sosioekotekno. Universitas Padanaran Semarang. Vol. II, No. 8.

- Rahman, A. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timoty A, 2009. *Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Saydam, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbanan Jakarta.
- Setiawan, A. 2012 *Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang.
- Simamora, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN. Hal: 66-68 .
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya. Jakarta
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Stinger, R. 2009. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV AFABETA. Bandung.
- Sumantri, S. 2009. *Perilaku Organisasi*. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Thoha, Miftah, 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Ketiga*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Wursanto, 2010. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.

Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. JUMANT, 8(2), 87-96.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.