



UNIVERSITAS INDONESIA

TEORI MOTIVASI-*HYGIENE* HERZBERG DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DENGAN VARIABEL MEDIASI BERUPA PANDANGAN TERHADAP UANG  
(STUDI KASUS : PT. X INDONESIA FINANCE)

SKRIPSI

ASWIN WIZAKSANA

0906611103

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI EKSTENSI MANAJEMEN

JAKARTA

JULI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

TEORI MOTIVASI-*HYGIENE* HERZBERG DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DENGAN VARIABEL MEDIASI BERUPA PANDANGAN TERHADAP UANG  
(STUDI KASUS : PT. X INDONESIA FINANCE)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

ASWIN WIZAKSANA

0906611103

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI EKSTENSI MANAJEMEN

KEKHUSUSAN MANAJEMEN BISNIS

JAKARTA

JULI 2012

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar**

**Nama : Aswin Wizaksana**

**NPM : 0906611103**

**Tanda Tangan : **

**Tanggal : 05 Juli 2012**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diajukan oleh

Nama : Aswin Wizaksana

NPM : 0906611103

Progam Studi : Ekstensi Manajemen

Kekhususan : Bisnis




Judul Skripsi

– Indonesia : Teori Motivasi-Higiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang. Studi Kasus : PT. X Indonesia Finance

– Inggris : Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction With Mediating Effect of Love of Money. Case Study : PT. X Indonesia Finance

Telah berhasil dipertahankan dihadapan para Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Progam Studi S1 – Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

	NAMA	TANDA TANGAN
KETUA	: Bapak Imo Gandakusuma S.E., Ak., MBA	(  )
PEMBIMBING	: Ibu Riani Rachmawati S.E., M.A., PhD	(  )
ANGGOTA PENGUJI	: Ibu Hapsari Setyowardhani S.E., M.M	(  )
Ditetapkan di	: Jakarta	
Tanggal	: 05 Juli 2012	

KPS Ekstensi Manajemen



IMO GANDAKUSUMA S.E., Ak., MBA

NIP : 19601003 199103 1 001

## KATA PENGANTAR

**Alhamdulillahirabbil'alamiin**, ucap syukur yang tiada taranya hanya bagi ALLAH Subhanahuwata'ala yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah, serta limpahan nikmat tiada terhingga. Sholawat serta salam tercurah kepada tauladan Nabi besar Muhammad Salallahualaihiwasalam beserta segenap keluarga dan pengikutnya. Sujud syukur atas kehadiran-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dibuat dengan semaksimal mungkin. Sebagai manusia penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keyakinan doa dan ikhtiar serta kemudahan dari-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi ini melalui proses dimana didalamnya banyak pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bimbingan dan bantuan baik secara moril dan materiil.

Terimakasih yang tak akan pernah berhenti terucap untuk kedua orang tua tercinta, yang setiap ucapannya adalah doa; **Mama dan Papa** yang tidak pernah letih dengan keikhlasan yang tulus dan segenap kekuatan untuk memberikan dukungan moral, material, dan doa kepada penulis dengan semata mengharapkan ridho-Nya untuk putra mereka. Terimakasih atas kasih sayang, harapan, doa, dan setiap hal terbaik yang telah dan akan terus mama dan papa berikan. Dengan teriring doa, semoga kita semua selalu dituntun dalam mengingat dan mensyukuri nikmat-Nya dan diberikan kebahagiaan serta keselamatan di dunia dan akhirat.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini:

1. Bapak Firmansyah Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
2. Ibu Riani Rachmawati S.E., M.A., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Imo Gandakusuma S.E., Ak., MBA selaku ketua dosen penguji dan ketua program studi ekstensi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pengetahuan pada saat sidang.
4. Ibu Hapsari Setyowardhani S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pengetahuan pada saat sidang.

5. Om mul, Mbak Sri, Uci, dan Rifal yang telah mendukung dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bang Fajar yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam mengolah data kuesioner. Makasih banget bantuannya.
7. Pak Deni, Mbak Dwi, Mbak Nana, Mbak Ussy, Mbak Isti, Pak Izul, Pak Adi, Denise, Wina, dan teman-teman kantor lainnya yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Sonya Green, Sekar Ayu Purnojati, Trya Chaerany, Itsari S. Dewi, Tri Andi, Wendi Kusuma, dan M. Andika Priohutomo yang telah menjadi teman terbaik selama masa perkuliahan, menjadi teman diskusi dalam segala hal, mendengarkan segala keluh kesah, memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini dan menjadi penghibur untuk melepas tawa dan sedih bersama. Terimakasih buat semua yang kalian berikan dan maaf kalo selama ini kalian sering direpotkan. Kalian sahabat terbaik semoga kita akan tetap selalu bisa kumpul terus.
9. Om Ben, Benny, Heri, Tyo, Martha, Weking, kak Diah, Wulan, Mula, Kang Fajar, Mba Ratih, Nana, Kak Risma, Syita, Mas Fandy, Yunita (encon), Adit, Dedy, Agnes, Virgi, Myrna, Okta, Tedy, Uda Thibi, Lasma, Ramos, Anta, Mba Fitri, Qbot, Myta, Tiwul, Rommy, Faiz dan teman-teman seperjuangan PE Manajemen 2009 yang namanya tidak bisa disebutkan satu per satu. Terimakasih telah banyak membantu dan berdiskusi selama duduk di bangku ekstensi.
10. Para Responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang sangat berguna dalam kelancaran penulisan skripsi ini
11. Pihak-pihak lain yang telah mendampingi, mendukung, dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan diselesaikan dengan baik.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aswin Wizaksana  
NPM : 0906611103  
Program Studi : Ekstensi Manajemen  
Departemen : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Teori Motivasi-*Hygiene* Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang. Studi Kasus : PT. X Indonesia Finance.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 22 Juni 2012

Yang menyatakan



( Aswin Wizaksana )

## ABSTRAK

Nama : Aswin Wizaksana

Program Studi : Ekstensi Manajemen

Judul : Teori Motivasi-*Higiene* Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang. Studi Kasus : PT. X Indonesia Finance.

Skripsi ini meneliti apa yang memotivasi pekerja di PT. X Indonesia Finance, dan tingkat kepuasan kerjanya menggunakan faktor motivasi-higiene Herzberg. Pada penelitian ini, responden yang dipilih adalah pekerja PT. X Indonesia Finance dengan teknik *convinient sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor higiene Herzberg lebih mendominasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor motivasi Herzberg di PT. X Indonesia Finance. Hubungan dengan rekan kerja adalah variabel yang paling signifikan berpengaruh dalam memotivasi pekerja agar mendapatkan kepuasan kerja. Selanjutnya variabel uang/gaji, disusul oleh kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Selanjutnya skripsi ini juga meneliti mengapa para pekerja menempatkan faktor uang/gaji sebagai hal yang penting dalam mencapai kepuasan kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis mediasi untuk menganalisa variabel pandangan terhadap uang memediasi hubungan antara uang/gaji dengan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis mediasi yang dilakukan, variabel pandangan terhadap uang dapat memediasi hubungan antara uang/gaji dengan kepuasan kerja. Kesimpulannya dalam penelitian ini adalah pekerja yang menilai uang dengan lebih tinggi akan puas dengan gaji dan pekerjaannya saat mereka mendapatkan gaji yang sesuai harapannya.

Kata kunci :

Motivasi-Higiene Herzberg, Kepuasan Kerja, Pandangan Terhadap Uang, Kepuasan Gaji.



## ABSTRACT

Name : Aswin Wizaksana

Study Program : Extension Management

Title : Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction With Mediating Effect of Love of Money. Case Study : PT. X Indonesia Finance

This thesis examines what motivates employee in PT. X Indonesia Finance, and their level of job satisfaction using Herzberg's hygiene factor and motivators. In this research, respondent were selected is employee from PT. X Indonesia Finance using convenient sampling. The result have showed that hygiene factors dominated motivators in term of job satisfaction in PT. X Indonesia Finance. Relationship with peers was the most significant factor in motivating employee. Money was second, followed by working condition, work it self, and growth. Further analysis was performed to assess to what extent the love of money mediates the relationship between salary and job satisfaction in PT. X Indonesia Finance. Based on general test for mediation, the love of money could explain why there is a relation between salary and job satisfaction. The conclusion of this research is that the employee who value money highly are satisfied with their salary and job when they receive a desired salary.

Keywords:

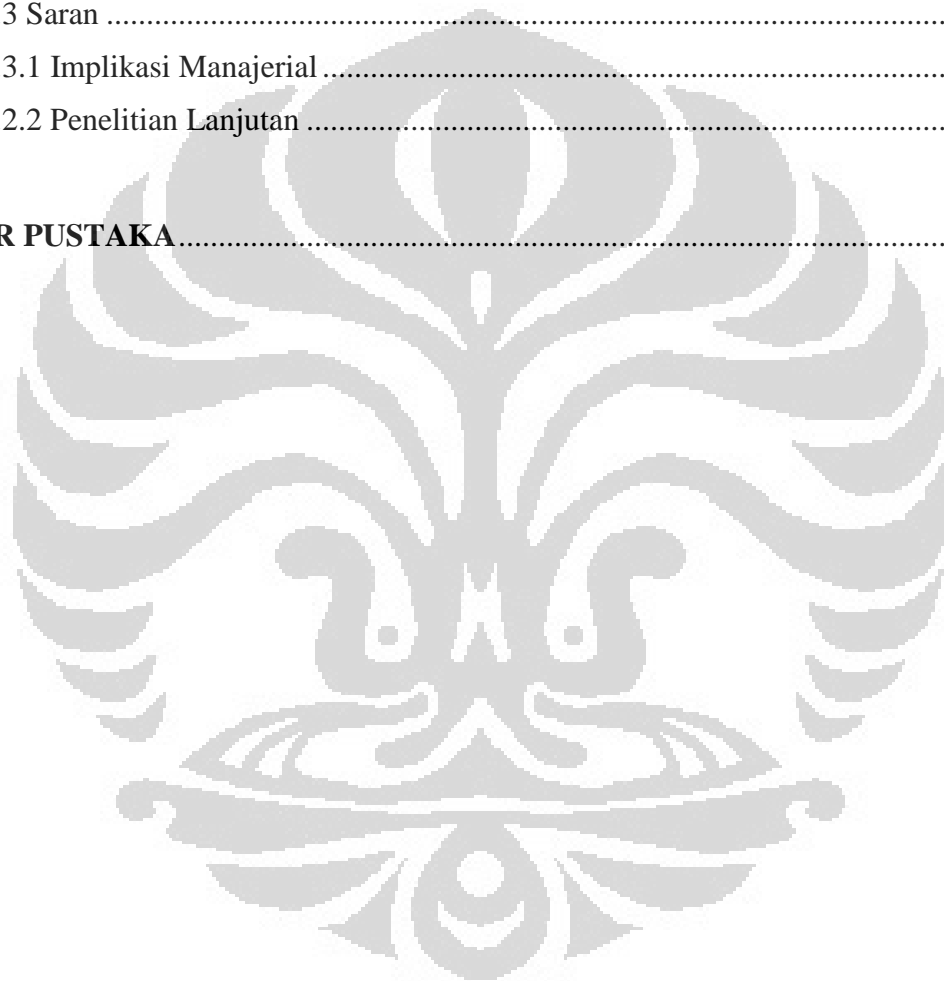
Herzberg Theory, Job Satisfaction, Love of Money, Pay Satisfaction

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	2
1.4 Manfaat Penelitian .....	2
1.5 Batasan Penelitian.....	3
1.6 Sistematika Penulisan .....	3
<b>2. TINJAUAN LITERATUR.....</b>	<b>5</b>
2.1 Konsep Motivasi .....	5
2.1.1 Definisi Motivasi .....	5
2.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	7
2.2 Konsep Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Kepuasan Kerja .....	13
2.2.2 Dampak Kepuasan Kerja .....	14
2.2.3 Peran dari gaji, Pandangan terhadap uang, dan Kepuasan terhadap upah .....	15
2.3 Penelitian Terdahulu .....	16
<b>3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>17</b>
3.1 Profil Perusahaan .....	17

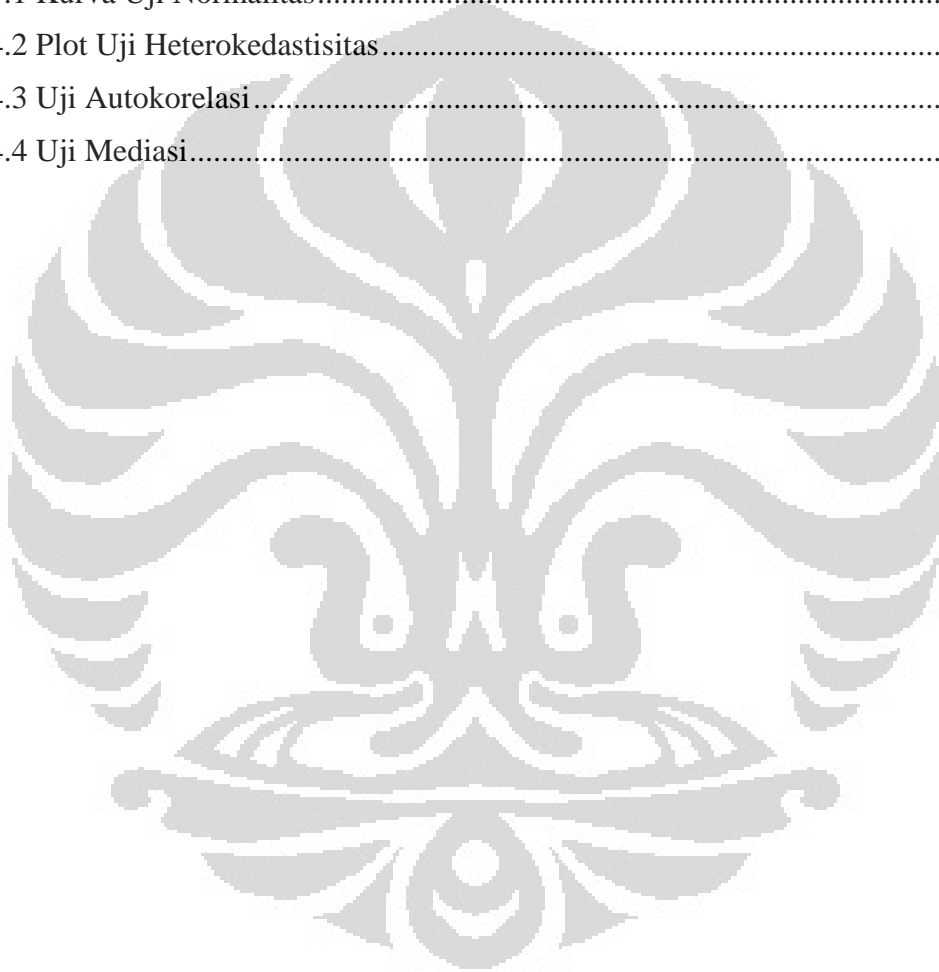
3.2 Jenis Penelitian.....	17
3.3 Subjek Penelitian .....	18
3.4 Studi Pendahuluan .....	19
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.6 Model Pengambilan Sampel .....	22
3.7 Desain Kuesioner .....	23
3.8 Variabel Penelitian.....	23
3.9 Model Penelitian .....	25
3.10 Hipotesis Penelitian .....	25
3.11 Metode Analisis Data.....	27
3.11.1 Uji Deskriptif .....	27
3.11.2 Uji Validitas .....	27
3.11.3 Uji Reliabilitas .....	27
3.11.4 Uji Korelasi .....	28
3.11.5 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.11.6 Uji Hipotesis .....	30
<b>4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	34
4.1.1 Status Kepegawaian.....	34
4.1.2 Jenis Kelamin.....	35
4.1.3 Usia .....	35
4.1.4 Pendidikan.....	36
4.1.5 Lama Bekerja.....	36
4.1.6 Penghasilan .....	37
4.2 Uji Validitas .....	38
4.3 Uji Reliabilitas .....	41
4.4 Uji Korelasi.....	42
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.5.1 Uji Normalitas.....	43
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	45
4.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	45
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	47

4.6 Uji Hipotesis dan Analisis .....	48
4.6.1 Analisis Regresi .....	48
4.6.2 Analisis Mediasi.....	53
<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3 Saran .....	57
5.3.1 Implikasi Manajerial .....	57
5.2.2 Penelitian Lanjutan .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow .....	7
Gambar 2.2 Teori Motivasi-Higiene Herzberg.....	11
Gambar 3.1 Model Penelitian .....	25
Gambar 3.2 Model Mediasi .....	32
Gambar 4.1 Kurva Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.2 Plot Uji Heterokedastisitas.....	46
Gambar 4.3 Uji Autokorelasi.....	47
Gambar 4.4 Uji Mediasi.....	54

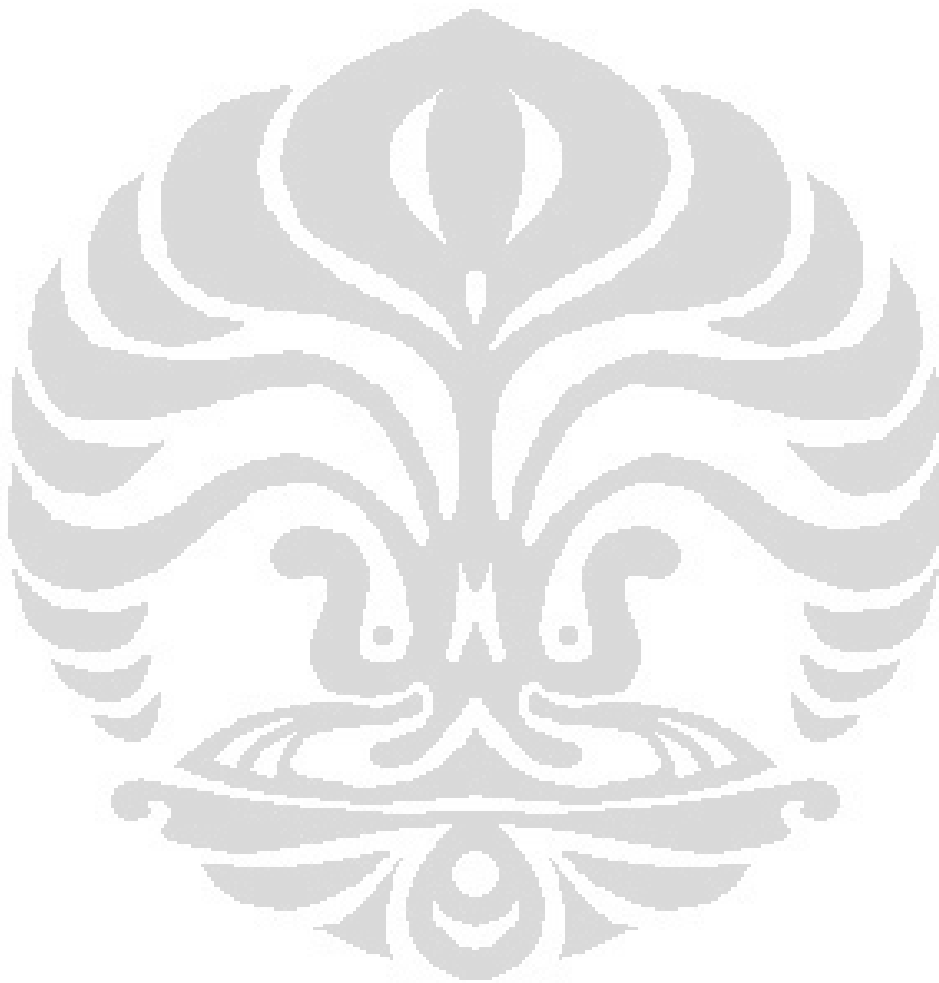


## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	34
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia .....	35
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	36
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Penghasilan .....	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Variabel Penelitian.....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi.....	48
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis Uji t.....	49
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis Uji F.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Mediasi .....	54
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesa Uji Mediasi.....	55

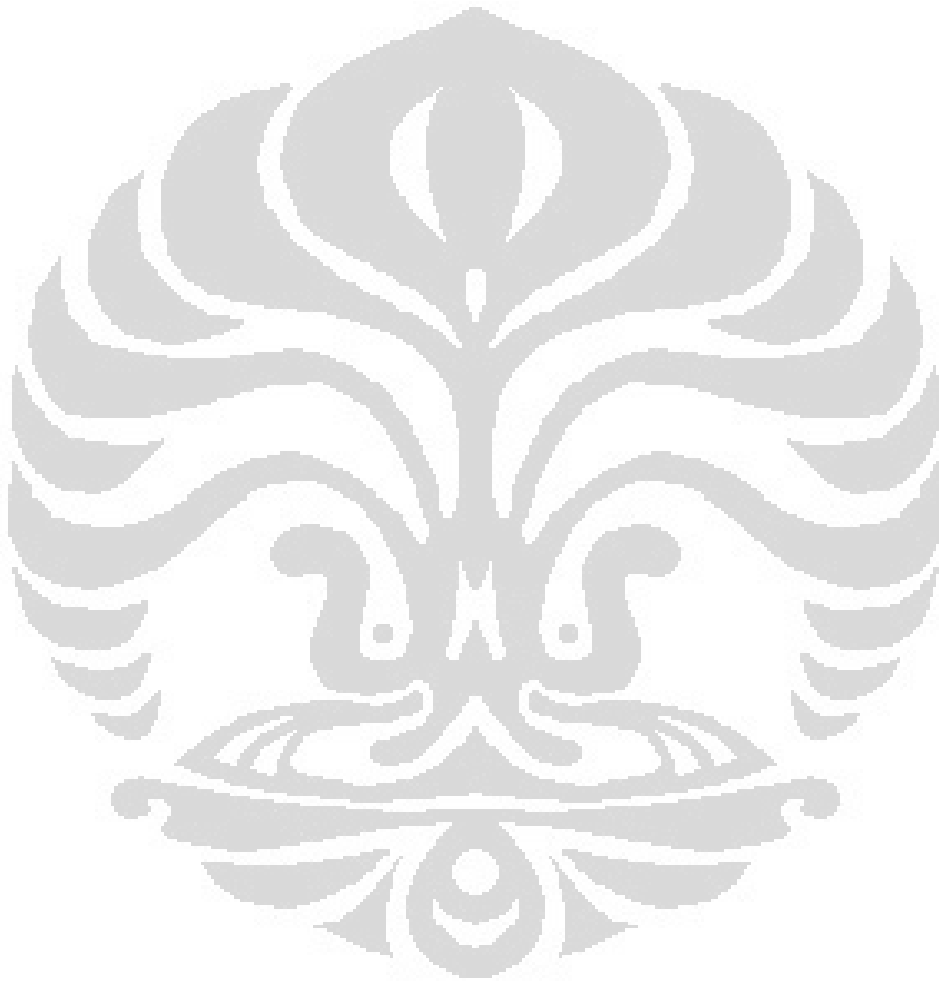
## DAFTAR RUMUS

Persamaan 3.1 .....	19
Persamaan 3.2 .....	28
Persamaan 3.3 .....	30



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2. Output Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 17 .....	67
Lampiran 3. Output Uji Korelasi SPSS 17 .....	110
Lampiran 4. Output Uji Regresi SPSS 17.....	114
Lampiran 5. Output Uji Mediasi SPSS 17.....	127





## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut sebuah organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat, baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional

Dalam berkerja pada suatu perusahaan/organisasi maka pekerja akan memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhannya, tidak hanya kebutuhan material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan material lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lain yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Dalam hal ini maka kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah perkerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan perkerjaan itu efektif atau tidak efektif.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa mengindikasikan kurang stabilnya perusahaan atau organisasi tersebut sehingga dapat mengganggu keefektifan kinerja. Bentuk yang paling ekstrim dalam ketidakpuasan karyawan bisa berupa pemogokan kerja, mangkir, atau tingkat keluar karyawan yang tinggi.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT. X Indonesia Finance telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diantaranya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, sistem rotasi dan mutasi yang baik antar departemen atau divisi. Namun demikian, masih timbul ketidakpuasan karyawan yang tercermin dari tingkat mangkir dan keluar karyawan yang tinggi. Untuk karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui Hubungan Teori Motivasi-Hygiene Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang .

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel dalam teori motivasi-higiene Herzberg mana yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance?
- b. Seberapa besar variabel pandangan terhadap uang memediasi hubungan antara uang/gaji dan kepuasan kerja?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam teori motivasi-higiene Herzberg mana yang mempengaruhi paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor pandangan terhadap uang dapat memediasi hubungan antara uang/gaji terhadap kepuasan kerja.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagi manajerial perusahaan

Kegunaan penelitian ini bagi PT. X Indonesia Finance adalah sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM perusahaan, pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut

- b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana ilmiah dan dapat dijadikan referensi untuk pengembangan tulisan ilmiah selanjutnya, khususnya yang berhubungan dalam hal kepuasan kerja.

### 1.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pembatasan agar penelitian tetap fokus pada rumusan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini beberapa hal yang dapat menjadi batasan masalah dalam penyusunan penelitian ini :

- a. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah karyawan PT. X Indonesia Finance.
- b. *Sampling frame* dari penelitian ini adalah karyawan yang berada di *head office* Jakarta.
- c. Jumlah responden yang akan diteliti dalam penelitian ini minimal 84 orang responden. Proses penelitian, pengumpulan, dan analisis data akan dilakukan mulai dari Bulan April 2012 sampai dengan bulan Juni 2012.
- d. Variabel penelitian yang dinilai adalah variabel yang terdapat dalam teori motivasi-higiene Herzberg.
- e. Model penelitian digunakan sebagai batasan penelitian dengan alasan agar penelitian ini tidak menyimpang dari hal-hal yang berhubungan atau yang ingin dibahas dalam penelitian ini.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini, pembahasan dibagi menjadi beberapa bab, dimana antara bab satu dengan lainnya saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang utuh. Secara garis besar skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metodologi penelitian, keterbatasan penelitian dan sistematika penulisan yang berupa uraian singkat mengenai bab yang terdapat dalam skripsi.

#### **BAB II : TINJAUAN LITERATUR**

Dalam bab ini penulis membahas gambaran umum wilayah studi dan mengenai pengertian serta konsep dasar dari motivasi dan kepuasan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

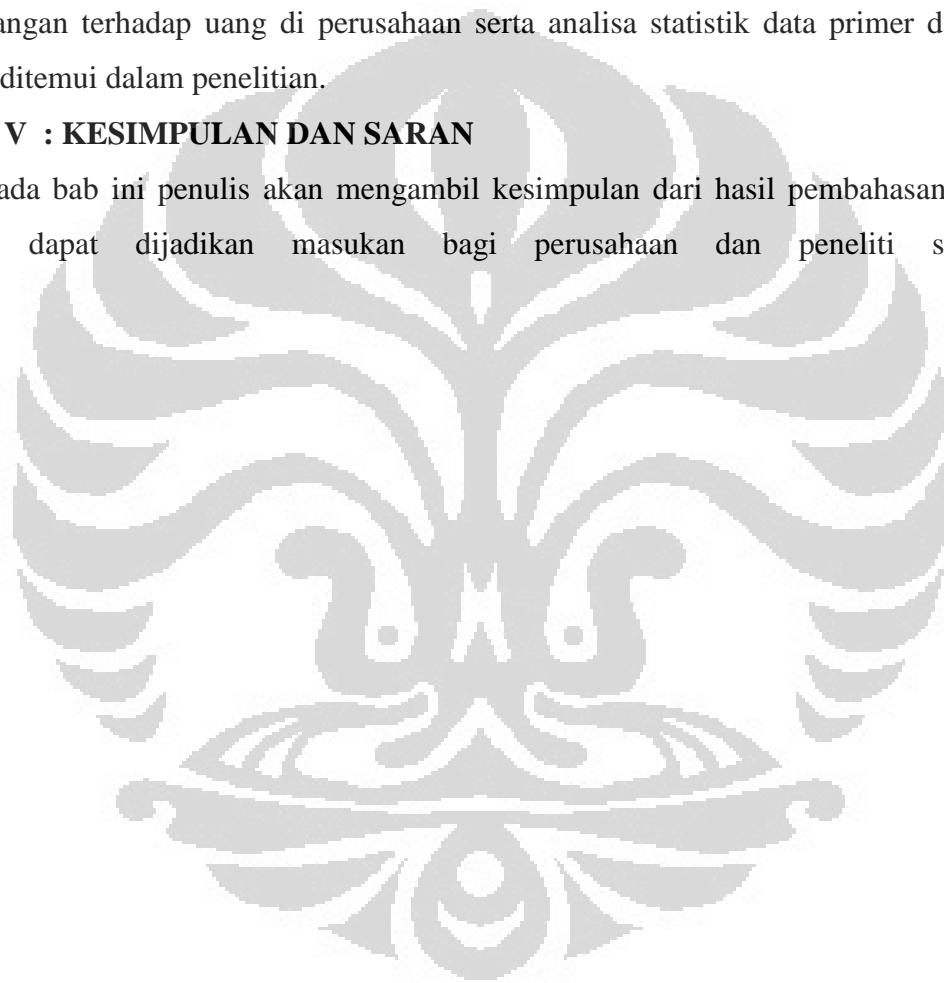
Dalam bab ini akan diuraikan mengenai objek penelitian, yaitu profil perusahaan PT. X Indonesia Finance. Kemudian juga Pada bab ini akan dijelaskan mengenai desain riset metode penelitian, metode pengumpulan data, sistematika kuesioner yang penulis gunakan dari pengumpulan hingga pengolahan data.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan analisa pengaruh variabel dalam teori motivasi-higiene Herzberg terhadap kepuasan kerja dengan variabel mediasi berupa pandangan terhadap uang di perusahaan serta analisa statistik data primer dan kendala yang ditemui dalam penelitian.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.



## BAB 2

### TINJAUAN LITERATUR

#### 2.1. Konsep Motivasi

##### 2.1.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Motivasi juga merupakan suatu keadaan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dalam melakukan sesuatu.

Motif berasal dari bahasa Latin *'movere'* yang berarti bergerak atau bahasa Inggrisnya *'to move'*. Kata motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat).

Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 1987) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002) motivasi mewakili proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Menurut Gray (dalam Winardi, 2002) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Morgan mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah: keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*).

Menurut Suprihanto (2003) Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Soemanto (1987) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Heckhausen (dalam Asnawi, 2002) memberikan pengertian yang sama antara motif dan motivasi, yaitu sesuatu yang potensial dalam diri manusia, yang merupakan keadaan normal tetapi sangat menentukan. Sebagaimana dalam suatu situasi menjadi memuaskan. Antusiasme, adalah motivasi aktual yang mengandung harapan, menghubungkan keadaan sekarang dengan yang akan datang. Motivasi merupakan proses interaksi antara motif dan aspek interaksi.

Teevan dan Smith (dalam Asnawi, 2002) memandang motif sebagai komponen spesifik dari motivasi. Dalam hal ini ada dua fungsi motif, yaitu sumber daya dan mengarahkan perilaku agar tepat sasaran. Sedangkan motivasi sebagai suatu konstruksi yang mengaktifkan perilaku. Sedangkan G.R. Terry dan Leslie (dalam Asnawi, 2002) beranggapan bahwa motivasi-lah yang membuat orang bekerja lebih berprestasi. Dengan demikian motivasi dipandang sebagai suatu daya dorongan untuk berbuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal atau maksimal.

Menurut Mukiyat (1998), motivasi adalah:

1. Setiap perasaan yang sangat mempengaruhi keinginan seseorang sehingga orang itu didorong untuk bertindak.
2. Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku.
3. Proses dalam diri seseorang yang menentukan gerakan atau tingkah laku kepada tujuan-tujuan.

## 2.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Pembahasan mengenai motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga hal, yaitu: berdasarkan pada Kebutuhan, Kesadaran, dan Pemberian Dukungan (*Reinforcement*).

Dalam kategori kebutuhan di dalamnya termasuk adalah: Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*), Teori ERG Alderfer (*Alderfer ERG Theory*), dan Teori Motivator-Higiene Herzberg (*Herzberg's Motivator-Higiene Theory*).

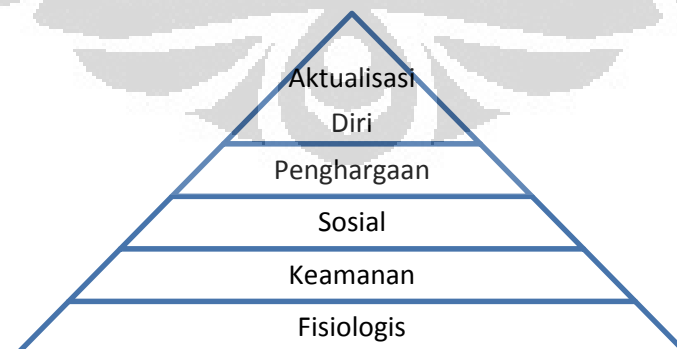
Sedangkan yang termasuk pendekatan kesadaran motivasi kerja adalah: Teori Valensi Harapan (*Expectancy-Valence Theory*), keadilan (*Equity*), dan Penetapan Tujuan (*Goal Setting*).

### a. Teori Kebutuhan

#### 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Maslow menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan (yang dirumuskan secara hierarkis) dari mulai yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau pada pertumbuhan psikologis sampai kepada kebutuhan aktualisasi diri.

Disamping itu, gagasan hierarkis tersebut disajikan untuk menunjukkan bahwa dengan pertimbangan waktu, seorang pekerja akan termotivasi mulai dari kebutuhan terendah yang belum terpenuhi. Misalnya pekerja yang merasa gajinya terlalu rendah dan tidak dapat memenuhi biaya hidup dan kebutuhan dasarnya, yaitu makanan, perlindungan, perawatan medis. Sehingga dapat dimotivasi oleh kebutuha secara hierarkis mulai yang lebih rendah.



Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Edisi bahasa Indonesia Buku 1. Jakarta : Salemba Empat. Telah diedit oleh penulis.

Menurut Maslow, pekerja akan berinisiatif dan mengarahkan energinya untuk memenuhi kebutuhannya yang harus dipenuhi sebelum tingkat kebutuhan berikutnya menjadi penting. Pada dasarnya, teori ini meramalkan bahwa semakin tidak terpenuhi kebutuhan maka semakin penting faktor kebutuhan tersebut.

Riset dalam model Maslow dalam organisasi kerja cenderung menjadi lintas sektoral, yakni setiap kelompok individu di berbagai tingkat organisasi menggunakan tingkat kepentingan kebutuhan mereka.

Implikasi dari hal ini bahwa tingkat, status, dan otoritas seseorang dalam suatu organisasi memiliki potensi untuk memenuhi atau tidak memenuhi tingkat-tingkat kepentingan masing-masing.

## 2. Teori ERG Alderfer (*Alderfer ERG Theory*)

Modifikasi dari teori Maslow dilakukan oleh Alderfer, dari lima tingkat kebutuhan sebagaimana yang dirumuskan oleh Teori Hirarki Kebutuhan, Alderfer mengemukakan ada tiga kebutuhan mendasar yaitu:

- Kebutuhan akan eksistensi (*Existency*)

Berhubungan dengan urutan yang lebih rendah dari teori Maslow, dan dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- Kebutuhan akan persaudaraan (*Relationship*)

Dalam hal ini berhubungan dengan kebutuhan memiliki dan dapat dipenuhi dengan mengadakan hubungan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan wakil pekerja, supervisor, bahkan keluarga dan teman.

- Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth*)

Dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat kebutuhan menurut Maslow (Aktualisasi diri) yang dapat dipenuhi melalui pencarian dan pengembangan personal dan karir, serta melalui pekerjaan yang kreatif dan aktifitas non kerja.

Selain rekatégorisasi teori kebutuhan dari Maslow ini, Alderfer mengemukakan mengenai bagaimana orang berpindah dari kebutuhan yang satu kepada kebutuhan yang lain. Sebagaimana hasil observasi bahwa teori



hirarki kebutuhan menunjukkan bahwa individu harus memuaskan terlebih dahulu kebutuhan tingkat terendah sebelum berpindah ke tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi. Diasumsikan bahwa gerakan perubahan secara hirarki itu terjadi dengan arah naik, namun Alderfer juga menyarankan agar individu dapat juga berpindah disamping naik juga turun ke tingkat tertentu.

Diambil contoh, apabila seorang manajer yang mengalami depresi atau frustasi berulang kali, gagasan atau ide yang diajukan selalu ditolak, maka pemenuhan kebutuhannya dapat turun ke tingkat rendah yang tertentu. Itulah sebabnya dapat dipahami apabila yang bersangkutan terjadi frustasi dalam pekerjaannya. Teori Alderfer meramalkan bahwa manajer ini pada akhirnya akan putus asa dan melakukan pengejaran atas kebutuhannya, sehingga akan berpindah pada yang lebih rendah. Demikian pula ia mengarahkan energinya untuk kebutuhan yang lebih rendah. Alderfer mengemukakan bahwa proses regresi frustasi (*frustration regression*) memungkinkan pegawai menyalurkan energinya, walaupun kebutuhan yang lebih tinggi mengalami hambatan. Dengan demikian, teori ERG telah dapat membantu dalam menjelaskan motivasi pekerja yang berubah secara prespektif motivasinya kearah yang menurun.

Gagasan bahwa seseorang melakukan penyesuaian diri dan mencoba mengatasi pekerjaannya (sekalipun mengalami frustasi) merupakan gagasan penting yang menjadikan ERG sebagai sumbangan yang berguna yang bersifat inovatif bagi pengembangan teori motivasi kerja.

### 3. Teori X dan Y Mc Gregor

Mc Gregor dalam penelitiannya mengenai faktor motivasi yang efektif menyimpulkan bahwa ada dua pendekatan yang mungkin diterapkan dalam perusahaan (organisasi). Masing-masing pendekatan itu adalah yang dikenal dengan teori X dan teori Y.

Teori X dilandasi oleh pandangan konvensional atau klasik, yang bertolak dari anggapan:

- Pada umumnya manusia tidak senang bekerja, mereka cenderung sedikit mungkin melakukan aktifitas atau bekerja.
- Pada umumnya manusia kurang ambisi, kurang suka apabila diberi tanggung jawab, melainkan lebih suka diatur dan diarahkan.
- Pada umumnya manusia bersifat egosentris dan kurang acuh terhadap organisasi, oleh karena itu harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi.
- Manusia pada dasarnya kurang dapat menerima perubahan dan tetap memilih situasi lama.
- Motivasi hanya berlaku sampai pada *lower order needs*.

Sedangkan untuk teori Y sering dianggap sebagai pendekatan baru, yang bertolak dari anggapan bahwa:

- Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, melainkan aktif, ingin bekerja lebih apabila kondisinya menyenangkan.
- Manusia tidak begitu saja menentang kepentingan organisasi, namun jika hal itu terjadi adalah sebagai akibat dari apa yang mereka alami dalam organisasi.
- Manusia dapat mengawasi dirinya sendiri dan member prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik, disamping itu mereka bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.
- Pada prinsipnya manusia mengatur agar tingkah laku masyarakat dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.
- Motivasi tidak hanya mengenali *lower order needs*, tetapi sampai juga dengan *higher order needs*.

Dengan mempelajari teori Mc Gregor ini, peran pemimpin atau manajer sangat penting untuk mengarahkan para bawahannya dalam menganut teori Y di dalam perusahaan (organisasi). Dengan demikian mempermudah motivasi karyawan untuk bekerja sama dalam rangka keberhasilan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi merupakan prioritas, dan apabila tujuan

organisasi tercapai maka tujuan perseorangan dalam organisasi juga akan tercapai dengan sendirinya.

#### 4. Teori Motivator-Higiene Herzberg (*Herzberg's Motivator-Higiene Theory*)

Teori ini termasuk teori kebutuhan yang dipengaruhi oleh beberapa konsep aktualisasi diri Maslow. Herzberg menyebutnya dengan Motivator-Higiene Theory. Disamping itu, teori ini mengemukakan adanya dua kebutuhan yang berbeda yaitu, antara motivator dan higien.

<b>Faktor Hygiene</b>	<b>Faktor Motivator</b>
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan	Prestasi
Hubungan Dengan Rekan Kerja	Kemajuan
Keamanan Hubungan Dengan Atasan	Kerja Itu Sendiri
Uang	Pengakuan
Kondisi Kerja	Pertumbuhan
← Ketidakpuasan Kerja	Kepuasan Kerja →

Gambar 2.2 Teori Motivasi-Higiene Herzberg

Sumber : Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Edisi bahasa Indonesia Buku 1. Jakarta : Salemba Empat. Telah diedit oleh penulis.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan menurut Herzberg adalah yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu dengan prestasi (*achievement*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), pengakuan (*recognition*), dan pertumbuhan (*growth*). Rangkaian kepuasan tersebut berkaitan dengan sifat pekerjaan atau kedudukan pekerjaan dan dengan imbalan yang dihasilkan secara langsung dari prestasi kerjanya serta peningkatan dalam tugasnya. Namun perlu dipahami apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka tidak akan selalu menimbulkan ketidakpuasan, tetapi mereka akan selalu bersatu untuk memenuhinya.

Selanjutnya faktor penyebab ketidakpuasan kerja meliputi uang/gaji (*money*), kondisi pekerjaan (*working condition*), hubungan dengan rekan kerja (*relationship with peers*), hubungan dengan atasan (*relationship with*

*supervisor*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), dan keamanan (*security*). Menurut Herzberg, gaji dan tunjangan relatif kecil mempengaruhi prestasi kerja seseorang, namun kebijaksanaan organisasi secara keseluruhan mempengaruhi motif karyawan untuk berprestasi atau tidak.

Terlepas dari keterbatasan teori ini, sumbangan Herzberg terhadap teori kerja cukup besar di lingkungan manajemen, terutama para manajer yang menyadari betapa pentingnya menumbuhkan motivasi tersebut sejajar dengan pentingnya pemberian gaji atau faktor-faktor higiene lainnya terhadap para pekerja dalam rangka menumbuhkan motivasi jangka panjang.

Demikian pula yang perlu diperhatikan terhadap para pekerja misalnya karir. Penugasan pekerja yang kreatif adalah merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas kerja atau pengayaan pekerjaan (*job enrichment*). Herzberg mengemukakan bahwa para manajer hendaknya mendorong motivasi pekerja dengan memberikan pekerjaan yang banyak mengandung varitas, dan tanggung jawab dengan menata kembali tugas-tugas, sehingga para pekerja merasakan lebih berarti.

#### 5. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow vs Teori Higien Motivator Herzberg

Sebagaimana telah diuraikan di depan, teori Herzberg berkaitan erat dengan teori Maslow, khususnya mengenai aktualisasi diri. Kedua teori tersebut mempunyai kesamaan asumsi bahwa pertumbuhan psikologis manusia merupakan faktor kebutuhan manusia yang paling penting.

Maslow dan Herzberg sepakat bahwa pekerja memerlukan hal itu di tempat kerja, agar kecenderungan produktifnya muncul. Keduanya sepakat bahwa konsep kebutuhan merupakan sentral motivasi manusia. Namun mereka berbeda dalam hal penafsiran arti pentingnya urutan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis tersebut.

Maslow sebagaimana telah dinyatakan sebelumnya, menyebutkan penataan kebutuhan yang agak kaku. Misalnya, suatu kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah harus dicapai terlebih dahulu, dengan demikian pekerja harus merasa lebih aman terlebih dahulu baru kemudian mencapai tingkat penghargaan.

Herzberg tidak sepakat dengan hal demikian itu, ia berpendapat bahwa memang seorang pekerja harus peduli dengan rasa amannya, tetapi bersamaan dengan itu ia dapat mengusahakan diri untuk mencapai tingkat penghargaan. Dengan demikian teori Herzberg ini lebih fleksibel dibandingkan dengan teori Maslow.

## 2.2. Konsep Kepuasan Kerja

### 2.2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Tidak berbeda dari pengertian di atas, kepuasan kerja menurut Kreiter dan Kinicki (2005) adalah respon emosional terhadap pekerjaan seseorang. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sedangkan Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2005) mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”*, (Adalah cara pegawai merasakan pekerjaannya).

Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya . antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila

aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

### **2.2.2. Dampak Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2001) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi.

Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

### **2.2.3. Peran dari gaji, Pandangan terhadap uang, dan Kepuasan terhadap upah**

Tidak bisa disangkal lagi bahwa manager selalu menggunakan gaji tinggi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawannya. Robbins (2001) menyampaikan bahwa uang bisa menjadi pertimbangan sebagai “*scorecard*” untuk menaksir seberapa signifikan organisasi tempat mereka bekerja dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sepanjang pandangan dua arah, uang bisa atau tidak bisa memotivasi. Tergantung dari sudut pandangnya, karyawan dari negara yang berbeda, umur, tingkat pendapatan, jenjang karir, dan latar belakang kebudayaan mungkin

memandang uang dengan cara yang berbeda. Keinginan terhadap upah yang tinggi umumnya lebih berlaku pada pekerja muda yang berasal dari Asia Timur dan Timur Tengah dibandingkan dengan pekerja dari Amerika Utara dan Amerika Latin. Pekerja yang lebih muda dengan pendapatan lebih rendah lebih tertarik kepada uang, dimana pekerja yang lebih tua dengan pendapatan yang lebih tinggi dan posisi di organisasi yang lebih baik lebih termotivasi pada keamanan pekerjaan, daya tarik pekerjaan, dan pengakuan.

Dibawah teori hirarki kebutuhan Maslow, gaji diasosiasikan terhadap kebutuhan tingkat lebih rendah, seperti kebutuhan fisik dan keamanan. Maslow menyatakan bahwa saat kebutuhan tingkat rendah terpenuhi, kebutuhan tingkat yang lebih tinggi akan menjadi prioritas, oleh karena itu, tambahan kenaikan gaji tidak bisa memotivasi karyawan lebih lanjut. Dalam memperbaiki kepuasan kerja dan tingkat performa dari karyawan, manager harus bekerja sebagai motivator dengan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir dan pengembangan diri pekerja sendiri untuk memotivasi lebih dari hanya sekedar faktor higiene.

Seperti diindikasikan pada banyak literatur, gaji memainkan peranan penting dalam memotivasi karyawan. Bagaimanapun juga, kekuatan hubungan dari kepuasan kerja dengan gaji yang diterima mungkin dipengaruhi oleh mediator lain. Mediator lain mungkin dapat menjelaskan kenapa dan bagaimana hubungan tersebut terjadi. Tang et al. (2004) memperkenalkan konsep pandangan terhadap uang. Beliau mengusulkan bahwa pandangan terhadap uang bisa merefleksikan keinginan dan nilai yang dianut karyawan., sehingga seseorang yang memandang uang dengan lebih tinggi akan merasa puas dengan gaji dan pekerjaan yang lebih rumit saat menerima imbalan yang lebih tinggi pula. Sloan (2002) menyatakan bahwa seseorang yang tidak mempunyai cukup uang, dan ingin mendapatkan lebih banyak uang akan mempertimbangkan uang sebagai prioritas utama dalam hidupnya.

Kepuasan terhadap upah karyawan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Tang et al. (2004) menyatakan kepuasan terhadap upah merupakan bagian dari kepuasan kerja, dimana bisa mengarahkan pekerja pada produktifitas yang lebih tinggi. Karyawan akan mencapai kinerja lebih baik dan memberikan segala usahanya jika apabila mereka puas terhadap upahnya.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online. Penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja yang dilakukan peneliti terdahulu antara lain :Ma'rifah (2005) dan Damayanti (2006).

Ma'rifah (2005) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sosial. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja sosial adalah budaya organisasi data menunjukkan hubungan positif (searah) antara budaya organisasi dengan kinerja pekerja sosial.

Damayanti (2006) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara bersama-sama berhubungan dan berpengaruh sangat kuat terhadap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil sig  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel karakteristik individu (X ), karakteristik pekerjaan (X ), dan karakteristik situasi kerja (X ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Profil Perusahaan

PT X Indonesia Finance (ORIF) didirikan sebagai usaha patungan perusahaan Jepang dan perusahaan Indonesia. Awalnya berdiri pada bulan April 1975, PT X Indonesia Finance telah menjadi pelopor dalam jasa sewa guna usaha di Indonesia.

Dalam sejarah perkembangannya, PT X Indonesia Finance telah menunjukkan pertumbuhan yang dinamis dan saat ini telah menjadi salah satu lembaga finansial Indonesia yang paling inovatif. Misi PT X Indonesia Finance adalah untuk menjadi inovator finansial dalam memberikan kontribusi terhadap pelanggan melalui jenis-jenis layanan baru dengan cakupan yang lebih luas. Dalam mengikuti trend baru yang bermunculan dan mengantisipasi perubahan-perubahan di masa depan, PT X Indonesia Finance telah memposisikan diri dengan baik dalam merespon setiap peluang secara fleksibel dan kreatif melalui penyediaan jasa keuangan.

PT X Indonesia Finance terus menerus meningkatkan reputasinya dikalangan pelanggan dengan menunjukkan bahwa ORIF memberikan jasa terbaik dibidang keuangan. Pada saat ini ORIF menyediakan jasa sewa guna usaha DHO dan sewa guna usaha THO untuk beraneka macam barang jasa termasuk Perlengkapan Kantor, peralatan dan mesin-mesin industri serta transportasi seperti kendaraan penumpang dan kendaraan niaga.

#### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu proses, yaitu langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dan terencana untuk memecahkan masalah atau mencari jawaban terhadap masalah-masalah tertentu.

Menurut Malhotra (2010), desain penelitian adalah suatu kerangka atau blueprint dalam melaksanakan suatu penelitian. Desain penelitian menggambarkan prosedur prosedur yang penting secara detil yang berisi informasi-informasi yang dibutuhkan dalam rangka memecahkan suatu permasalahan yang akan diteliti.

Klasifikasi desain penelitian terbagi menjadi dua (Malhotra, 2010), yaitu :

- a. *Exploratory research design*, yaitu desain penelitian yang menyediakan pandangan dan pemahaman, dimana permasalahan diselesaikan. Desain eksploratori digunakan pada kasus-kasus yang mendefinisikan permasalahan lebih jelas, mengidentifikasi tindakan yang relevan, atau mengumpulkan pandangan tambahan sebelum pendekatan yang dapat dibangun.
- b. *Conclusive research design*, yaitu penelitian yang lebih formal, yang membantu peneliti dalam menentukan, mengevaluasi, dan memilih tindakan yang harus diambil pada situasi yang ada.

Penelitian ini terbagi menjadi beberapa klasifikasi lagi, yaitu :

- Penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang menyimpulkan bahwa penelitian tersebut memiliki tujuan mendeskripsikan sesuatu, biasanya karakteristik atau fungsi-fungsi dalam pasar. Metode yang digunakan adalah survei, observasi atau analisis kuantitatif.
- Penelitian kausal, yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan memberikan kesimpulan dalam hubungan sebab akibat.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel pada faktor motivasi-higiene Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan variabel mediasi berupa pandangan terhadap uang di PT. X Indonesia Finance. Sedangkan Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survey.

### 3.3. Subjek Penelitian

Sasaran yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. X Finance, baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional dan level Staf sampai dengan pelaksana / non staf.

Kelompok	Jumlah
Staff	208
Non Staff	296
Jumlah Karyawan	504

Ukuran dari sampel yang akan dijadikan obyek penelitian ditentukan dengan pendekatan rumusan Slovin dengan persentase sampling error yang ditolerir 10 %. Rumusan Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)} \quad \boxed{\text{Persamaan 3.1}}$$

$$n = \frac{504}{(1+504).0,01} = 84$$

dimana :

n = Ukuran sampel

e = Sampling error yang ditolerir atau diinginkan

N = Ukuran populasi

Berdasarkan pendekatan tersebut ,maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 84 karyawan. Sedangkan jumlah sampel pada masing-masing kelompok ditetapkan proposional sesuai dengan jumlah karyawan pada masing- masing kelompok (sub populasi) sehingga didapat sampel untuk karyawan sebanyak 35 orang dan untuk karyawan non staff sebanyak 49 orang.

### 3.4. Studi Pendahuluan

Penulis melakukan studi pendahuluan dengan melakukan survei langsung ke lapangan dan mengadakan wawancara dengan pihak terkait. Survei ini bertujuan untuk melihat situasi dan kondisi yang sebenarnya dalam hal hubungan pelanggan terhadap kualitas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Studi pendahuluan ini dilakukan dengan dua cara , yaitu :

a. Studi Literatur

Dalam penelitian ini dilakukan studi literatur mengenai teori-teori yang menunjang dalam ruang lingkup penelitian yang dibahas. Studi literatur ini dimaksudkan untuk memperoleh referensi yang baik dan tepat untuk melakukan langkah penelitian selanjutnya. Teori yang ada memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti, dijadikan

landasan teori sebagai kerangka berpikir bagi penyelesaian tahap penelitian dari awal sampai pada penulisan laporan

b. Studi Lapangan

Studi lapangan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang permasalahan yang akan diteliti. Tahapan ini dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan lokasi penelitian, pengumpulan data-data yang berhubungan dengan perusahaan, serta wawancara dengan karyawan dan pihak manajemen perusahaan yang dapat mendukung penyusunan penelitian.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah proses untuk mendapatkan bahan atau sumber pustaka untuk menunjang tugas akhir agar lebih baik dan membantu dalam pelaksanaan proses pengumpulan data maupun pengolahan data lebih terarah serta benar. Studi kepustakaan ini dilakukan dengan beberapa cara antara lain dengan membaca berbagai referensi, situsweb, media massa, jurnal dan mempelajari hasil penelitian yang sudah ada yang memiliki hubungan erat dengan penelitian ini.

b. Studi Lapangan

Studi lapangan adalah mengumpulkan data yang diperlukan dengan melakukan penelitian langsung diperusahaan. Dalam studi ini penulis melakukannya tahap demi tahap, yaitu :

- Wawancara

Pada tahap awal, penulis melakukan wawancara terhadap pihak terkait PT. Orix Indonesia Finance untuk mengetahui sejarah, dan pergerakan bisnis yang dijalankan.

- Observasi

Selanjutnya penulis melakukan observasi tempat untuk meninjau apakah variabel-variabel terkait dapat diaplikasikan di PT. Orix Indonesia Finance.

- Survei

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan melakukan survei. Metode survei adalah mengumpulkan informasi dengan berdasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden (Malhotra,2010). Pada metode survei, terdapat 2 (dua) jenis pertanyaan yang diajukan, antara lain :

- *Structured data collection*, yaitu menggunakan kuesioner formal yang tidak memiliki jawaban yang pasti (jawaban merupakan pendapat responden)
- *Fixed-alternative questions*, yaitu pertanyaan yang memberikan responden pilihan atas jawaban-jawaban (jawaban telah tersedia), dapat berupa pilihan ganda maupun jawaban dengan menggunakan skala tertentu.

Penelitian pada PT. X Indonesia Finance menggunakan *fixed-alternative questions*, dimana peneliti memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih

salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Setiap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian disertai enam jawaban dengan skala skor nilai.

Sedangkan pertanyaan yang menyangkut profil responden, menggunakan pilihan berganda. Jawaban yang dipilih akan dianalisa dengan menggunakan software SPSS 17.

### 3.6. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel terbagi menjadi dua (Malhotra,2010), yaitu probability sampling dan nonprobability sampling, dimana :

a. Probability sampling adalah prosedur pengambilan sampel dimana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Pada teknik ini terdapat beberapa metode pengambilan sampel, yaitu :

- *simple random sampling*, teknik pengambilan sampel dimana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.
- *systematic sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel dipilih berdasarkan titik acak dan mengambil setiap sampel berdasarkan kesuksesan dari frame pengambilan sampel.
- *stratified sampling*, pengambilan sampel yang menggunakan dua langkah proses dalam membagi populasi menjadi subpopulasi atau strata. Elemen dipilih dari setiap strata yang menggunakan prosedur acak.
- *cluster sampling*, yaitu pengambilan sampel yang membagi target populasi menjadi subpopulasi yang *mutually exclusive* dan *collectively exhaustive*. Kemudian sampel acak dipilih berdasarkan simple random sampling.

b. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana tidak semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang terdapat pada nonprobability sampling antara lain :

- *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memperoleh sampel berdasarkan elemen kenyamanan. Biasanya sampel yang dipilih berada pada waktu dan tempat yang tepat.
- *judgemental sampling*, yaitu suatu bentuk dari convenience sampling dimana elemen populasi yang dipilih dengan penilaian tertentu dari peneliti.
- *quota sampling*, merupakan metode pengambilan sampel dengan dua tingkatan judgemental sampling. Langkah pertama membangun

pengendalian kuota dari elemen populasi. Langkah kedua elemen sampel dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan.

- *snowball sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Sampel yang diambil berdasarkan rekomendasi dari sampel sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling technique*, dimana tidak semua elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Metode pada *nonprobability sampling technique* yang digunakan adalah *convenience sampling*, dimana peneliti memilih sampel yang mudah untuk ditemui dan mudah memberikan jawaban atas kuesioner yang telah disediakan. *Convenience sampling* memiliki keterbatasan dimana banyak terdapat bias dalam pemilihan (Malhotra,2010).

### 3.7. Desain Kuisisioner

Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara langsung kepada karyawan PT. X Indonesia Finance pada saat hari kerja. Adapun desain kuesioner yang akan disebarakan terlampir.

### 3.8. Variabel Penelitian

Variabel atau peubah adalah sesuatu yang nilainya berubah-ubah atau berbeda-beda (Supranto,1987). Atau dengan kata lain merupakan atribut dari sekelompok objek yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan- penjelasan diatas , terdapat 2 variabel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen meliputi :

#### 1. Motivator:

- Prestasi (AC), yaitu pencapaian yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.
- Kemajuan (AD), yaitu Pengembangan karir yang didapat karyawan selama bekerja di perusahaan.
- Pekerjaan Itu Sendiri (W), 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.

- Pengakuan (R), yaitu Penghargaan yang didapat di tempat kerja.
- Pertumbuhan (G) yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas sehingga karyawan merasa dapat berkembang keterampilan dan kinerjanya.

## 2. Faktor Higiene:

- Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (CP), yaitu Peraturan dan administrasi perusahaan yang dapat mendukung kinerja karyawan
- Hubungan dengan Rekan Kerja (RP), yaitu Hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- Keamanan (S), yaitu keamanan yang dirasa saat melakukan pekerjaan.
- Hubungan dengan Atasan (RS), yaitu hubungan antara karyawan dengan atasannya yang dapat mendukung kinerja dan tipe kepemimpinan atasan.
- Uang (M), yaitu kompensasi berupa gaji yang didapat karyawan.
- Kondisi Kerja (WC), yaitu kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan.

Variabel dependen adalah Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja yaitu perasaan yang dirasakan karyawan berdasarkan teori Herzberg.

Untuk mengukur variabel yang ada digunakan skala dan teknik pembuatan skala yang dipakai adalah skala Likert, dengan skala 1 sampai dengan 6. Angka 6 menunjukkan sangat setuju atau , sedangkan skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju. Tujuan menggunakan skala Likert 1 – 6 adalah agar responden tidak menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan jawaban yang netral sehingga responden diharapkan dapat menentukan pilihannya antara sangat setuju sampai sangat tidak setuju.



### 3.9. Model Penelitian



Gambar 3.1 Model Penelitian

Sumber : Teck-Hong, Tan & Waheed. (2011). Telah diedit oleh penulis.

### 3.10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini, antara lain :

- a. H1a: Variabel prestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1b: Variabel kemajuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1c: Variabel kerja itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1d: Variabel pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1e: Variabel pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1f: Variabel kebijakan dan administrasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1g: Variabel hubungan dengan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1i: Variabel hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1j: Variabel uang/gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

H1k: Variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance

b. H3a: Variabel Uang/gaji berpengaruh signifikan terhadap pandangan terhadap uang di PT. X Indonesia Finance

H3b: Variabel Uang/gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan gaji di PT. X Indonesia Finance

H3c: Variabel pandangan terhadap uang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan gaji di PT. X Indonesia Finance

### **3.11. Metode Analisis Data**

#### **3.11.1. Uji Deskriptif**

Uji deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini digunakan Microsoft Excel untuk menganalisis uji deskriptif

#### **3.11.2. Uji Validitas**

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi Pearson Product Moment. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor indikator dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari nilai keseluruhan indikator. Indikator-indikator pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan indikator-indikator tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengukur apa yang ingin diukur.

#### **3.11.3. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten) untuk mengukur berbagai aspek dari suatu variabel penelitian, artinya apabila kuesioner tersebut digunakan beberapa kali hasilnya tidak menyimpang jauh dari nilai rata jawaban responden untuk variabel tersebut.

Uji reliabilitas dilihat dengan menggunakan uji Alpha Cronbach yaitu model internal consistency score berdasarkan korelasi purata antara butir-butir yang ekuivalen. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut reliabel dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan pada 30 responden untuk melihat apakah kuesioner yang diberikan reliable dan valid untuk mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini.

### 3.11.4. Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Arah hubungan dalam korelasi ada dua, yaitu :

- Bila kenaikan suatu variabel diikuti oleh kenaikan variabel lain, arah ini disebut arah positif.
- Bila kenaikan variabel diikuti penurunan oleh variabel lain, ini disebut arah negatif.

Nilai “r” berkisar antara 0.0 yang berarti tidak ada korelasi, sampai dengan 1.0 yang berarti adanya korelasi yang sempurna. Semakin kecil nilai “r” semakin lemah korelasi, sebaliknya semakin besar nilai “r” semakin kuat korelasi.

Berikut pembagian kekuatan korelasi menurut Sugiyono (2004) :

$r = 0,00 - 0,199 =$  sangat rendah

$r = 0,20 - 0,399 =$  rendah

$r = 0,40 - 0,599 =$  sedang

$r = 0,60 - 0,799 =$  kuat

$r = 0,80 - 1,000 =$  sangat kuat

Untuk mengetahui korelasi pada uji parametrik digunakan Koefisien Korelasi Pearson ( $r$ ), dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2

Keterangan :

$n$  = jumlah data

$X$  = variabel independen (prediktor)

$Y$  = variabel dependen (outcome)

### 3.11.5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- **Uji Asumsi Klasik Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi secara normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa&Ashari, 2005).

- **Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Santosa&Ashari, 2005).

- **Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sumodiningrat, 2001).

- **Uji Asumsi Klasik Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$ .

### 3.11.6. Uji Hipotesis

- **Uji Regresi**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisis statistik, yaitu teknik analisis regresi linear berganda serta uji  $t$ , uji  $F$ , dan koefisien determinasi. Adapun model matematika dari regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1AC + b_2AD + b_3W + b_4R + b_5G + b_6CP + b_7RP + b_8S + b_9RS + b_{10}M + b_{11}WC$$

Rumus 3.3
-----------

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b1 b2 b3 b4b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 = Koefisien Regresi

AC = Prestasi

S = Keamanan

AD = Kemajuan  
Atasan

RS = Hubungan Dengan

W = Pekerjaan itu sendiri

M = Uang/gaji

R = Pengakuan

WC = Kondisi Kerja

G = Pertumbuhan

CP = Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

RP = Hubungan dengan Rekan

- **Uji Mediasi**

Hipotesis yang berkaitan dengan mediasi (*mediation*) sangat umum dijumpai dalam penelitian-penelitian berperilaku atau behavioral. Topik mediasi menjadi penting karena memungkinkan penelitian mengetahui mengapa sesuatu hal terjadi. Kenny (dalam Ghazali, 2011) memberikan pengertian bahwa analisis mediasi memberikan penelitian gambaran mengenai proses terjadinya sesuatu.

Mediasi terjadi jika prediktor atau variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel *intervening* atau mediator. Bila terdiri dari hanya satu mediator maka disebut simple mediation dan bila proses mediasional melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut dengan *multiple mediation*.

Menurut Kenny (dalam Ghazali, 2011) variabel mediator juga disebut variabel *intervening* atau variabel proses. Jika variabel independen tidak lagi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen setelah mengontrol

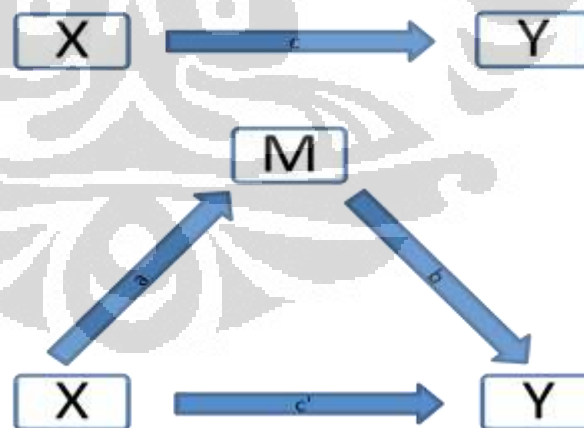
variabel mediator, maka dinyatakan terjadi *perfect* atau *complete mediation*. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berkurang tetapi masih berbeda dari 0, setelah mengontrol variabel mediator, maka dinyatakan terjadi *partial mediation*.

Hipotesis mediasional atau *mediational hypothesis*, umumnya diuji dengan dua cara atau strategi yaitu: *causal step* berdasarkan ketentuan dari Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2011) dan strategi perkalian koefisien atau *product of coefficient*, yang didasarkan pada pengujian signifikansi pengaruh tak langsung atau *indirect effects*.

Dalam pengujian dengan *causal steps*, peneliti harus mengestimasi tiga persamaan regresi berikut :

- Persamaan regresi sederhana variabel mediator (M) pada variabel independen (X):  $M = i_1 + a X + e_1$
- Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X):  $Y = i_2 + c X + e_2$
- Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada kedua variabel independen (X) dan mediator (M):  $Y = i_3 + c' X + b M + e_3$

Dimana  $i$  adalah koefisien intersep



Gambar 3.2 Model Mediasi

Sumber : Baron dan Kenny dalam Ghozali (2011). Telah Diedit Oleh Penulis.

Berdasarkan hasil estimasi ketiga model regresi tersebut, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk tercapainya mediasi



- Pertama, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel mediator pada persamaan pertama, jadi koefisien  $a \neq 0$
- kedua, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel dependen pada persamaan kedua, jadi koefisien  $c \neq 0$
- dan ketiga, variabel mediator harus signifikan mempengaruhi variabel dependen pada persamaan ketiga, jadi koefisien  $b \neq 0$ .

Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga ( $c'$ ) dibandingkan pada persamaan kedua ( $c$ ) (Baron dan Kenny, dalam Ghozali 2011). Sebenarnya koefisien  $a$  dan  $b$  yang signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun  $c$  tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian mediasional adalah step 2 dan step 3. Jadi variabel independen mempengaruhi mediator dan mediator mempengaruhi dependen meskipun independen tidak mempengaruhi dependen. Bila step 2 dan step 3 terpenuhi dan koefisien  $c'$  tidak signifikan ( $c' = 0$ ) maka terjadi *perfect* atau *complete mediation*. Bila koefisien  $c'$  berkurang namun tetap signifikan ( $c' \neq 0$ ) maka dinyatakan terjadi *partial mediation* (Baron dan Kenny, dalam Ghozali 2011).

## BAB 4

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 84 orang responden yang merupakan karyawan PT. X Finance, peneliti memperoleh gambaran profil responden yang dikelompokkan berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan penghasilan yang didapatkan setiap bulannya.

##### 4.1.1 Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaiannya, responden dalam penelitian ini terbagi atas karyawan staff dan karyawan non staff. Dari tabel 4.1 dapat diketahui jumlah responden karyawan staff dan karyawan non staff.

**Tabel 4.1**

**Tabel Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
Staff	35	42%
Non Staff	49	58%
Total	84	100%

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

#### 4.1.2 Jenis Kelamin

Menurut jenis kelaminnya, responden dalam penelitian ini terbagi atas responden laki-laki dan responden perempuan. Dari tabel 4.2 dapat diketahui jumlah responden laki-laki dan responden perempuan.

**Tabel 4.2**

**Tabel Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	44	52%
Perempuan	40	48%
Total	84	100%

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

#### 4.1.3 Usia

Menurut usia, responden dalam penelitian ini terbagi atas empat kategori usia. Dari tabel 4.3 dapat dilihat kategori usia dan jumlah responden pada masing-masing kategori usia.

**Tabel 4.3**

**Tabel Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 27 Tahun	49	58%
28 - 35 Tahun	22	26%
36 - 45 Tahun	10	12%
Diatas 45 Tahun	3	4%
Total	84	100%

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

#### 4.1.4 Pendidikan

Menurut pendidikannya, responden dalam penelitian ini terbagi atas empat kategori pendidikan. Dari tabel 4.4 dapat dilihat kategori pendidikan dan jumlah responden pada masing-masing kategori pendidikan.

**Tabel 4.4**

**Tabel Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sekolah Menengah	5	6%
Diploma	29	35%
S1	44	52%
S2-S3	6	7%
Total	84	100%

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

#### 4.1.5 Lama Berkerja

Dilihat dari lama bekerjanya, responden dalam penelitian ini terbagi atas empat kategori lama bekerja. Dari tabel 4.5 dapat dilihat kategori lama bekerja dan jumlah responden pada masing-masing kategori tersebut.

**Tabel 4.5**

**Tabel Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0 - 2 Tahun	43	51%
2 - 5 Tahun	21	25%
5 - 10 Tahun	12	14%
Diatas 10 Tahun	8	10%
Total	84	100%

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

#### 4.1.6 Penghasilan

Menurut penghasilannya, responden dalam penelitian ini terbagi atas lima kategori penghasilan. Dari tabel 4.6 dapat dilihat kategori penghasilan dan jumlah responden pada masing-masing kategori penghasilan.

**Tabel 4.6**

**Tabel Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Penghasilan**

Penghasilan	Jumlah	Persentase
Dibawah Rp. 3 juta	27	32%
Rp. 3 - 6 juta	39	46%
Rp. 6 - 10 juta	12	14%
Rp. 10 - 13 juta	3	4%
Diatas Rp. 13 juta	3	4%
Total	84	100%

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

Gambaran profil responden diatas dikelompokkan berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan penghasilan yang didapatkan setiap bulannya. Lebih banyak responden golongan non staff dibandingkan responden golongan staff PT. X Indonesia Finance dalam penelitian ini. Dari 84 responden yang didata, total ada 49 responden dari golongan non staff (58%) dibandingkan dengan 35 responden golongan staff (42%). Dalam hal jenis kelamin hampir berimbang antara responden laki-laki sebanyak 44 responden (52%) dan responden perempuan sebanyak 40 responden (48%). Selanjutnya dalam hal lama bekerja, sebagian besar responden yaitu sebanyak 43 responden (51%) baru bekerja 0 – 2 tahun, 21 responden (25%) telah bekerja 2 – 5 tahun, 12 responden (14%) telah bekerja 5 – 10 tahun, dan selebihnya yang diatas 10 tahun ada 8 responden (10%). Untuk usia responden, sebagian besar sebanyak 49 responden (58%) berusia muda antara 20 -27 tahun, 22 responden (26%) berusia antara 28 – 35 tahun, 10 responden (12%) berusia antara 36 – 45 tahun, selebihnya sebanyak 3 responden (4%) berusia diatas 45 tahun. Lebih jauh lagi dalam hal tingkat pendidikan 5 responden (6%) berpendidikan sekolah menengah, 29 responden (35%) berpendidikan diploma, 44 responden (52%) berpendidikan S1, dan selebihnya responden yang berpendidikan S2-S3 berjumlah 6 orang (7%). Dalam hal penghasilan yang diterima, responden yang

**Universitas Indonesia**

berpenghasilan di bawah Rp. 3 juta sebanyak 27 responden (32%), berpenghasilan antara Rp. 3 – 6 juta sebanyak 39 responden (46%), untuk penghasilan antara Rp. 6 – 10 juta sebanyak 12 responden (14%), diikuti yang berpenghasilan Rp. 10 – 13 juta sebanyak 3 responden (4%), dan selebihnya yang berpenghasilan diatas Rp. 13 juta sebanyak 3 responden (4%).

Dalam penelitian ini, didapatkan lebih banyak responden yang berusia muda (58%) dan baru bekerja 0 – 2 tahun di perusahaan ini (51%) serta tingkat pendidikan responden sebagian besar D3 – S1 (87%). Oleh karena itu, analisis mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk karyawan yang lebih tua dan telah bekerja lama di perusahaan ini yang mungkin mempunyai sikap, kepercayaan, dan atribut motivasi terhadap kepuasan kerja yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda dan masa kerja yang relative masih baru.

#### 4.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas melalui pre test mengetahui apakah butir-butir dalam pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam pengambilan sampel (Santoso,2000).

Uji validitas pada pre test ini menggunakan *Corrected Item-Total Item* dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya). Atau dengan kata lain analisis ini menghitung korelasi tiap indikator dengan skor total, tetapi skor total di sini tidak termasuk skor indikator yang akan dihitung.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05.kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau indikator-indikator pertanyaan berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).
- Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau indikator-indikator pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Hasil
Prestasi (AC)	AC1	0,571	0,361	Valid
	AC2	0,762	0,361	Valid
	AC3	0,613	0,361	Valid
Kemajuan (AD)	AD1	0,478	0,361	Valid
	AD2	0,478	0,361	Valid
Pekerjaan itu Sendiri (W)	W1	0,639	0,361	Valid
	W2	0,484	0,361	Valid
	W3	0,629	0,361	Valid
Pengakuan (R)	R1	0,784	0,361	Valid
	R2	0,620	0,361	Valid
	R3	0,796	0,361	Valid
Pertumbuhan (G)	G1	0,931	0,361	Valid
	G2	0,914	0,361	Valid
	G3	0,809	0,361	Valid
Kebijakan Perusahaan (CP)	CP1	0,844	0,361	Valid
	CP2	0,810	0,361	Valid
	CP3	0,588	0,361	Valid
Hubungan Dengan Rekan (RP)	RP1	0,365	0,361	Valid
	RP2	0,602	0,361	Valid
	RP3	0,516	0,361	Valid

Bersambung

Tabel 4.7 (Lanjutan)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Hasil
Keamanan (S)	S1	0,482	0,361	Valid
	S2	0,662	0,361	Valid
	S3	0,423	0,361	Valid
Hubungan Dengan Atasan (RS)	RS1	0,794	0,361	Valid
	RS2	0,804	0,361	Valid
	RS3	0,627	0,361	Valid
Uang/Gaji (M)	M1	0,867	0,361	Valid
	M2	0,867	0,361	Valid
Kondisi Kerja (WC)	WC1	0,474	0,361	Valid
	WC2	0,474	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (JS)	JS1	0,670	0,361	Valid
	JS2	0,444	0,361	Valid
	JS3	0,477	0,361	Valid
	JS4	0,433	0,361	Valid
Pandangan Terhadap Uang (LM)	LM1	0,698	0,361	Valid
	LM2	0,786	0,361	Valid
	LM3	0,810	0,361	Valid
	LM4	0,599	0,361	Valid
	LM5	0,750	0,361	Valid
	LM6	0,820	0,361	Valid
	LM7	0,588	0,361	Valid
	LM8	0,678	0,361	Valid
Kepuasan Gaji (PS)	PS1	0,640	0,361	Valid
	PS2	0,572	0,361	Valid
	PS3	0,433	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)



Dari output perhitungan diketahui nilai korelasi yang dapat dilihat pada output *Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. r tabel didapat pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat semua indikatornya dinyatakan valid karena nilainya melebihi dari r tabel.

### 4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan diajukan pada pertanyaan yang sudah memiliki validitas. Menurut Sugiono (2006) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's alpha	Hasil
Prestasi (AC)	3	0,800	Reliabel
Kemajuan (AD)	2	0,646	Reliabel
Pekerjaan itu Sendiri (W)	3	0,750	Reliabel
Pengakuan ('R)	3	0,857	Reliabel
Pertumbuhan (G)	3	0,944	Reliabel
Kebijakan Perusahaan (CP)	3	0,864	Reliabel
hubungan Dengan Rekan (RP)	3	0,674	Reliabel
Keamanan(S)	3	0,697	Reliabel
hubungan Dengan Atasan (RS)	3	0,855	Reliabel
Uang/Gaji (M)	2	0,917	Reliabel
Kondisi Kerja (WC)	2	0,643	Reliabel
Kepuasan Kerja (JS)	4	0,714	Reliabel
Pandangan Terhadap Uang (LM)	8	0,912	Reliabel
kepuasan Gaji (PS)	3	0,722	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

Untuk pengujian digunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Dari hasil uji reliabilitas diatas, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6.

#### 4.4 Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi ini menggunakan metode Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi Variabel Penelitian**

	JS	AC	AD	W	R	G	CP	RP	S	RS	M	WC
JS												
AC	,195											
AD	,484**	,284**										
W	,684**	,234*	,632**									
R	,381**	,376**	,254*	,410**								
G	,622**	,307**	,469**	,580**	,449**							
CP	,196	,130	,071	,179	,137	,118						
RP	,436**	-,023	,406**	,347**	,343**	,245*	-,124					
S	,105	-,190	,005	,028	-,283**	-,033	,020	-,025				
RS	,485**	,117	,167	,369**	,418**	,560**	,187	,156	,049			
M	,706**	,106	,375**	,565**	,513**	,636**	,244*	,348**	-,050	,791**		
WC	,308**	,008	,017	,098	-,091	,070	-,064	-,066	,322**	,190	,173	

\*\* . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

Tabel 4.9 diatas menjelaskan matriks korelasi antara faktor motivasional terhadap kepuasan kerja. Seperti dapat dilihat bahwa kerja itu sendiri (W) dengan  $r = 0,684$ , pertumbuhan (G) dengan  $r = 0,622$ , kemajuan (AD) dengan  $r = 0,484$ , dan pengakuan (R) dengan  $r = 0,381$  berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,01. Dari tabel diatas dapat diartikan terdapat empat

faktor motivasional yang berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,01 dengan variabel yang paling kuat hubungannya adalah kerja itu sendiri (W), dan karena berkorelasi positif maka setiap kenaikan variabel motivasional tersebut akan menaikkan juga kepuasan kerja. Begitu juga dengan faktor hygiene dapat terlihat bahwa uang (M) dengan  $r = 0,706$ , hubungan dengan atasan (RS) dengan  $r = 0,485$ , hubungan dengan rekan kerja (RP) dengan  $r = 0,436$  dan kondisi kerja (WC) dengan  $r = 0,308$  berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,01. Hal ini dapat diartikan untuk faktor hygiene terdapat empat variabel yang berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,01 dengan variabel yang paling kuat hubungannya adalah faktor uang (M), dan karena berkorelasi positif maka setiap kenaikan variabel hygiene tersebut akan menaikkan juga kepuasan kerja.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least square*), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

Uji yang akan dilakukan adalah uji yang umum, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas serta Uji Autokorelasi.

##### 4.5.1 Uji Normalitas

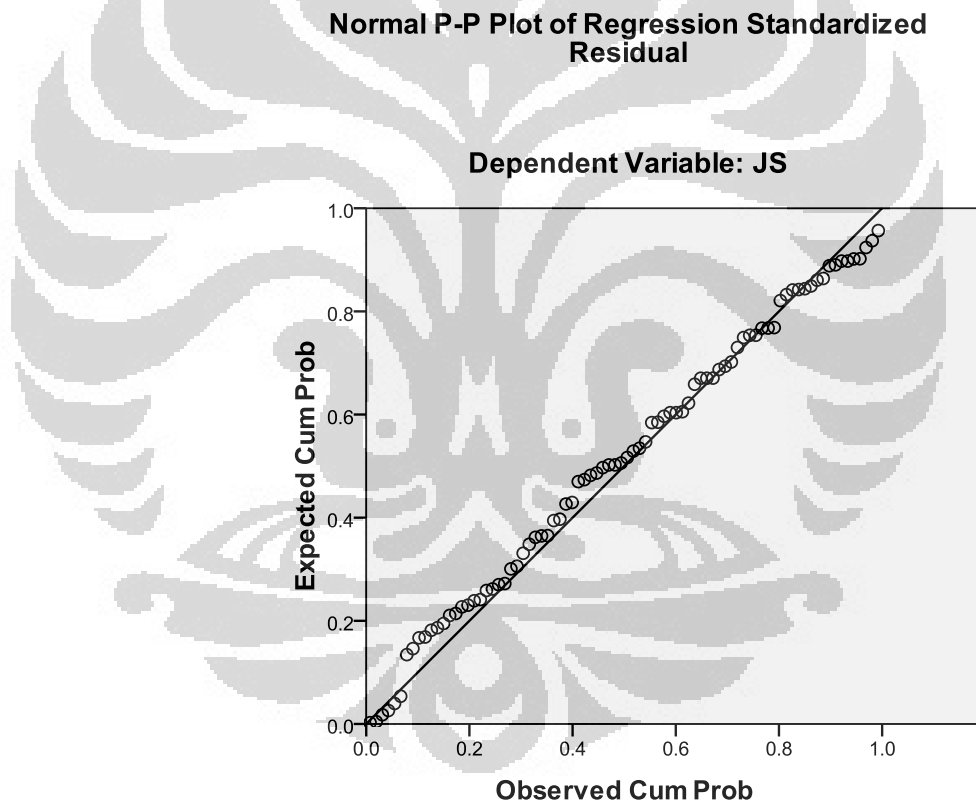
Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa&Ashari, 2005).

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat

**Universitas Indonesia**

dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali 2007).



Gambar 4.1 Kurva Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2009).

Dari hasil output data pada tabel 4.10 didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

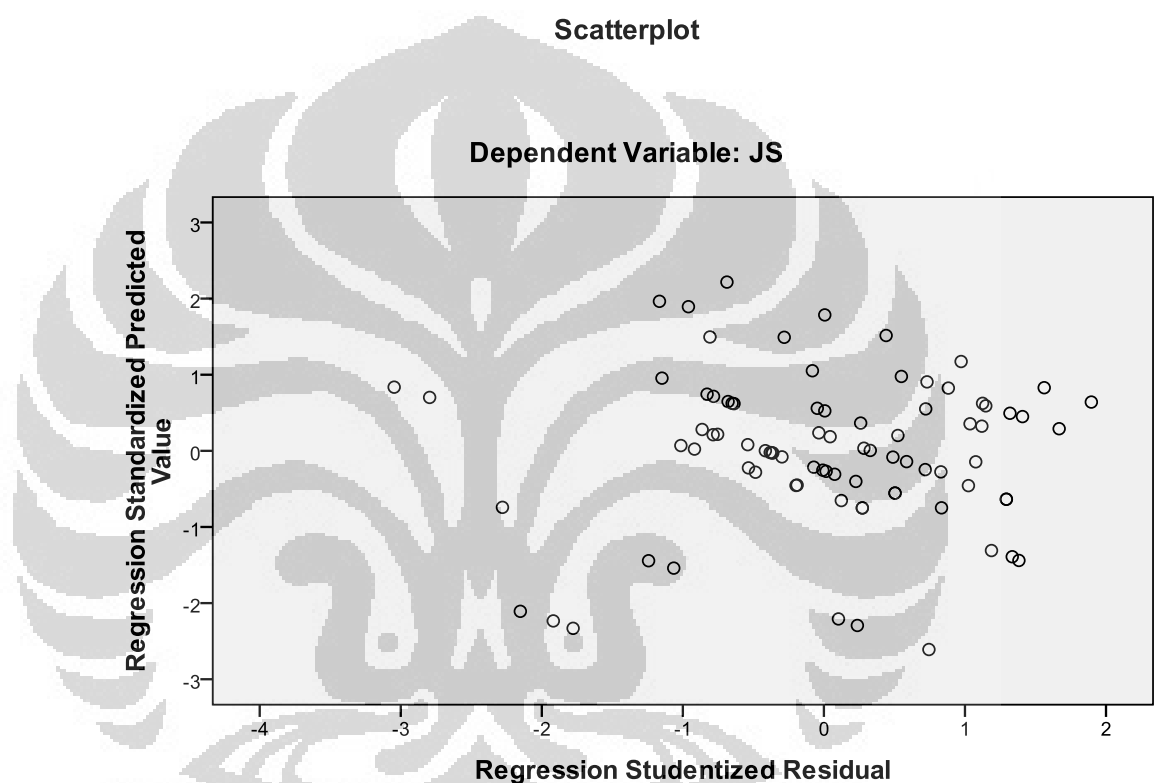
#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas (Gujarati dalam Elmasari, 2010)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Plot Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2012)

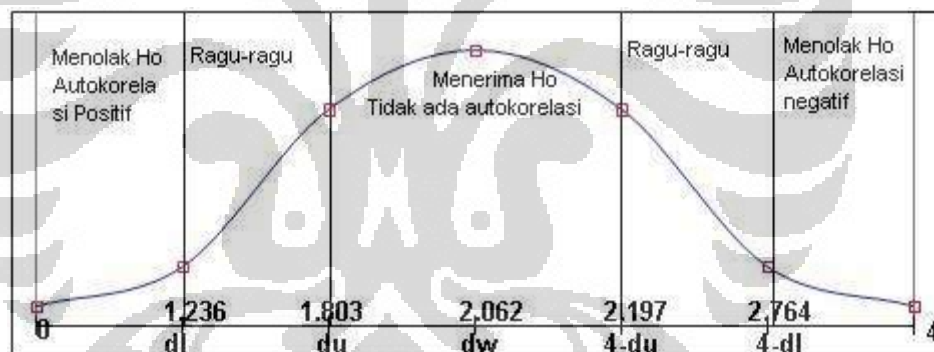
Dari gambar 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Santosa&Ashari, 2005).

Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika DW hitung lebih kecil dari  $d_l$  atau lebih besar dari  $4-d_l$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat korelasi.
- Jika DW hitung terletak antara  $d_u$  dan  $4-d_u$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada korelasi.
- Jika nilai DW terletak antara  $d_l$  dan  $d_u$  atau antara  $4-d_u$  dan  $4-d_l$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti



Gambar 4.3 Uji Autokorelasi

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti

Dari tabel 4.10 didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 2.062 . Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data ( $n$ ) = 84, serta jumlah variabel ( $k$ ) = 11 diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1.236 dan  $d_u$  sebesar 1.803. Karena nilai DW hitung sebesar 2.062 berada diantara  $d_u$  dan  $4-d_u$  maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

## 4.6 Uji Hipotesis dan Analisis

### 4.6.1 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel dalam faktor motivasional-higiene Herzberg dengan variabel kepuasan kerja di PT. X Indonesia Finance.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi**

Faktor Motivasi	B	t	sig.	VIF
<b>Motivasional</b>				
Prestasi (AC)	,061	,983	0,329	1,447
Kemajuan (AD)	-,039	-,475	0,636	2,038
Pekerjaan Itu Sendiri (W)	,238**	3,066	0,003	2,317
Pengakuan (R)	-,047	-,659	0,512	1,920
Pertumbuhan (G)	,028**	2,237	0,028	2,213
<b>Higiene</b>				
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (CP)	,062	1,201	0,234	1,199
Hubungan Dengan Rekan Kerja (RP)	,353**	2,826	0,006	1,540
Keamanan (S)	,054	,950	0,345	1,311
Hubungan Dengan Atasan (RS)	-,144	-1,448	0,152	3,166
Uang/Gaji (M)	,294**	3,348	0,001	4,520
Kondisi Kerja (WC)	,244**	3,018	0,004	1,256
<b>F</b>	16,8			
<b>R<sup>2</sup></b>	,720			
<b>Ajusted R<sup>2</sup></b>	,677			
<b>Durbin-Watson</b>	2,062			

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Peneliti (2012)

- **Uji t**

Langkah pertama adalah melakukan uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen faktor motivasional-higiene Herzberg secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka dapat menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.



**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji t**

Hipotesis	Pernyataan	t hitung	t tabel	Keterangan
<b>Motivasional</b>				
H1a	Variabel prestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	0,983	1,989	H1a Ditolak
H1b	Variabel Kemajuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	-0,475	1,989	H1b Ditolak
H1c	Variabel pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	3,066	1,989	H1c Diterima
H1d	Variabel pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	-0,659	1,989	H1d Ditolak
H1e	Variabel pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	2,237	1,989	H1e Diterima

Bersambung

Tabel 4.11 (lanjutan)

Hipotesis	Pernyataan	t hitung	t tabel	Keterangan
<b>Higiene</b>				
H1f	Variabel kebijakan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	1,201	1,989	H1f Ditolak
H1g	Variabel hubungan dengan rekan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	2,826	1,989	H1g Diterima
H1h	Variabel keamanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	0,950	1,989	H1h Ditolak
H1i	Variabel hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	-1,448	1,989	H1i Ditolak
H1j	Variabel uang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	3,348	1,989	H1j Diterima
H1k	Variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance	3,018	1,989	H1k Diterima

Sumber : Hasil Olahan Data oleh Pegawai (2012)

Dari uji t tersebut didapatkan hasil bahwa untuk variabel-variabel dalam faktor motivasional yang mempunyai nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel adalah variabel pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan, sehingga variabel pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t positif menunjukkan variabel pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa untuk variabel-variabel dalam faktor motivasional terdapat variabel kerja itu sendiri dan pertumbuhan yang mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan karena pekerja di PT. X Indonesia Finance yang didominasi oleh kaum muda lebih mementingkan pekerjaan yang menantang dan menarik untuk dilakukan serta memberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaannya, selain itu juga mereka lebih mementingkan dapat tumbuh dan berkembang

sebagai seorang individu serta dapat menambah pengalaman, keahlian dan performa.

Sedangkan uji t untuk variabel-variabel dalam faktor higiene terdapat variabel hubungan dengan rekan kerja, uang, dan kondisi kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t positif menunjukkan variabel hubungan dengan rekan kerja, uang, dan kondisi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, jadi dapat disimpulkan untuk variabel-variabel higiene ini terdapat tiga variabel yaitu hubungan dengan rekan kerja, uang, dan kondisi kerja yang mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini kembali dapat dijelaskan karena profil responden yang sebagian besar masih muda dan baru bekerja dalam tempo yang relatif singkat sehingga mereka lebih mementingkan hubungan dengan rekan kerja yang baik serta kondisi kerja yang nyaman, dan juga variabel uang dapat menjadi faktor motivasi untuk kepuasan kerja karena ini dapat digunakan sebagai pembandingan dengan rekan yang lain.

Dari uji t tersebut didapatkan hasil bahwa lebih banyak variabel dari faktor higiene yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel dari faktor motivasional itu sendiri, sehingga ini dapat menjadi bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa faktor higiene lebih efektif dibandingkan dengan faktor motivasional dalam memotivasi pegawai di PT. X Indonesia Finance.

- **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternative diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12

## Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Hipotesis	Pernyataan	F hitung	F tabel	Keterangan
H2	Variabel-variabel dalam faktor motivasional-higiene secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. X Indonesia Finance	16,8	1,92	H2 Diterima

Sumber : Hasil Olahan SPSS oleh Peneliti (2012)

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.8 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (16.8) >  $F_{tabel}$  (1.92), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka  $H_2$  diterima, berarti Variabel-variabel dalam faktor motivasional-higiene secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. X Indonesia Finance.

- **Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005), atau dengan kata lain adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Sugiono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,00 = sangat kuat

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam faktor motivasional-higiene Herzberg berpengaruh sebesar 72% terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. X Indonesia Finance, sedangkan 28% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai  $R^2$  berada diantara 0,60 – 0,799 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen motivasional-higiene Herzberg dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja sudah kuat, hanya ada 28% lagi yang dipengaruhi variabel yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

#### 4.6.2 Analisis Mediasi

Seperti sebelumnya, untuk menghindari multikolinearitas maka dihitung nilai VIF untuk variabel pandangan terhadap uang (LM), Uang (M), dan kepuasan terhadap gaji (PS), hasilnya adalah nilai VIF untuk variabel tersebut dibawah lima sehingga dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas yang terjadi. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.10, uang adalah salah satu faktor yang signifikan untuk memotivasi pekerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Bagaimanapun juga, harus digali lebih dalam alasan dibalik itu mengapa pekerja di PT. X Indonesia Finance memberikan perhatian yang lebih terhadap uang. Agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap fungsi gaji (uang), tes mediasi dilakukan untuk menentukan apakah variabel mediasi memberikan efek yang signifikan antara faktor uang dan kepuasan kerja. Seperti dicantumkan pada literatur, bahwa pandangan terhadap uang mungkin dapat menjelaskan atau menguatkan hubungan antara uang dan kepuasan kerja. Menurut Tang et al (1992), kepuasan terhadap gaji

digunakan untuk mengindikasikan kepuasan kerja. Seperti diutarakan oleh Lawyer (1973), kepuasan terhadap gaji berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Mediasi**

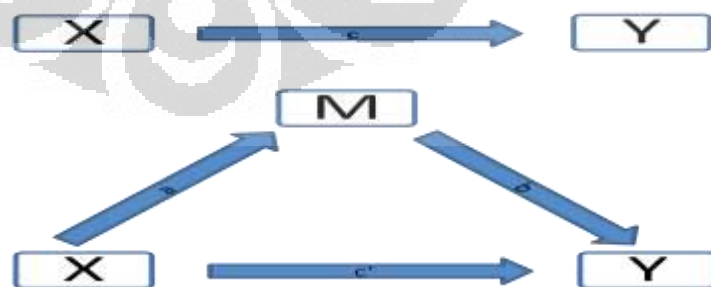
	DV: Kepuasan Gaji tanpa mediasi		DV: Pandangan terhadap Uang		DV: Kepuasan Gaji dengan mediasi	
	B	t	B	t	B	t
Uang	0,223*	2,817	0,165*	2,279	0,08	1,597
Pandangan terhadap Uang					0,861**	11,624

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan SPSS oleh Peneliti (2012)

Menurut Baron dan Kenny (1986), analisis mediasi digunakan untuk menentukan apakah pandangan terhadap uang memediasi hubungan antara uang dan kepuasan terhadap gaji. Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa uang berhubungan dengan sangat signifikan dan positif dengan kepuasan terhadap gaji pada level 0,05 (c), hasil dari uji regresi untuk variabel uang pada pandangan terhadap uang menunjukkan bahwa uang berhubungan secara signifikan dengan pandangan terhadap uang pada level 0,05 (a), hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa pandangan terhadap uang pada kepuasan terhadap gaji juga signifikan pada level 0,01 (b). terakhir faktor uang/gaji terhadap kepuasan gaji setelah memasukan variabel mediasi hasilnya lebih rendah dibandingkan sebelum ada variabel mediasi dan hasilnya tidak signifikan (c') sehingga terjadi *perfect mediation* (Baron dan Kenny, 1986).



Gambar 4.4 Model Mediasi

Sumber : Baron dan Kenny dalam Ghozali (2011). Telah Diedit Oleh Penulis.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji Mediasi**

<b>Hipotesis</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>	<b>Keterangan</b>
H3a	Variabel Uang/gaji berpengaruh signifikan terhadap pandangan terhadap uang di PT. X Indonesia Finance	2,279	1,92	H3a Diterima
H3b	Variabel Uang/gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan gaji di PT. X Indonesia Finance	2,817	1,92	H3b Diterima
H3c	Variabel pandangan terhadap uang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan gaji di PT. X Indonesia Finance	11,624	1,92	H3c Diterima

Sumber : Hasil Olahan SPSS oleh Peneliti (2012)

Berdasarkan hasil estimasi ketiga model regresi tersebut, ketiga persyaratan telah dipenuhi untuk tercapainya mediasi secara sempurna sehingga dapat didapat kesimpulannya adalah, bisa diterima bahwa pandangan terhadap uang mungkin dapat menjelaskan dan memediasi hubungan antara faktor uang dengan kepuasan kerja di PT. X Indonesia Finance. Pekerja terutama yang relatif masih muda mempunyai pandangan terhadap uang yang tinggi dan akan terpuaskan dengan gaji serta pekerjaan mereka apabila mendapatkan gaji yang tinggi sesuai keinginan dikarenakan hal ini dapat digunakan sebagai perbandingan dengan rekan mereka yang sebaya.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Riset pertama adalah untuk menjelaskan faktor motivasional-higiene mana saja dari teori dua faktor Herzberg yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja. Hasil riset mengungkap bahwa, terdapat lima dari sebelas variabel yang ditemukan signifikan memberikan kepuasan kerja di PT. X Indonesia Finance. Variabel-variabel itu antara lain adalah :

- Analisis menggambarkan bahwa variabel yang paling kuat dengan tingkat signifikansi tertinggi adalah hubungan dengan rekan kerja (RP), dimana ini adalah faktor higiene.
- Analisis berikutnya menggambarkan bahwa variabel uang/gaji yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana ini adalah faktor higiene juga.
- Variabel berikutnya yang signifikan adalah kondisi kerja (WC) dimana ini juga faktor higiene.
- Variabel berikutnya yang berpengaruh signifikan dan positif adalah pekerjaan itu sendiri (W), dimana ini adalah faktor motivasional.
- Variabel terakhir yang berpengaruh signifikan adalah pertumbuhan (G), dimana ini adalah faktor motivasional.

Dari kelima variabel yang memberikan kepuasan kerja tersebut, sebagian besar adalah dari faktor higiene Herzberg, sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja di PT .X Indonesia Finance lebih mementingkan faktor higiene daripada faktor motivasional Herzberg dalam kaitannya untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2. Riset ini juga mengungkapkan seberapa penting faktor uang dalam kehidupan pekerja di PT. X Indonesia Finance. Pertanyaan riset kedua adalah untuk menjawab apakah pandangan terhadap uang dapat memediasi hubungan antara uang dan kepuasan terhadap gaji. Seperti yang ditemukan Tang et al (2004), pandangan terhadap uang dapat diartikan sebagai mediasi untuk mempengaruhi hubungan antara faktor uang dan kepuasan kerja.

Hasil riset didapatkan bahwa pandangan terhadap uang memediasi hubungan antara



uang/gaji dengan kepuasan kerja, sehingga pekerja yang memandang uang lebih tinggi akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila mendapatkan gaji yang kompetitif. Ini dapat dijelaskan bahwa dalam riset ini respondennya lebih banyak yang usianya relatif muda dan masih dalam level staff sehingga mereka cenderung memandang uang lebih tinggi untuk sebagai perbandingan dengan rekan mereka.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain :

- a. Peneliti hanya meneliti variabel-variabel yang ada pada teori dua faktor Herzberg sehingga ada beberapa variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti.
- b. Responden penelitian ini hanya terbatas pada responden di kantor pusat Jakarta, sehingga calon responden di kantor cabang tidak diambil datanya.
- c. Peneliti sebagian besar memilih responden karyawan yang berada di level staf, sehingga karyawan yang berada di level *middle* dan *top management* kurang terwakili.

## 5.3 Saran

Berikut adalah saran yang dikemukakan oleh penulis berdasarkan hasil analisis penelitian:

### 5.3.1 Implikasi Manajerial

Dari kesimpulan penelitian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima variabel dalam teori motivasi-higiene Herzberg yang berpengaruh signifikan dalam memotivasi pekerja untuk kepuasan kerja, sehingga disarankan para manajer di PT. X Indonesia Finance menaruh perhatian yang lebih pada lima hal tersebut (hubungan dengan rekan kerja, uang/gaji, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan), dan memprioritaskan hal ini untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. X Indonesia Finance yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan performa pekerja.

Implikasi saran dari riset ini adalah manajer dan atasan harus tetap menjaga pekerjaannya merasa puas dalam bekerja, manager harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan mereka. Pekerja yang puas akan memberikan performa yang lebih

baik pada pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan dapat meningkatkan profit melalui kepuasan pelanggannya. Beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian adalah :

- Memfasilitasi kegiatan pekerja diluar jam kerja untuk meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja yang lain seperti acara olah raga atau family gathering, dimana dalam penelitian faktor hubungan dengan rekan kerja adalah hal yang paling dominan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- Memberikan insentif berupa uang untuk pekerja yang peformanya bagus, dimana faktor uang adalah faktor yang dominan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- Memastikan kondisi kerja yang menyenangkan di tempat kerja sehingga pekerja merasa nyaman saat bekerja.
- Memberikan pekerja jam kerja yang lebih fleksibel agar pekerja lebih leluasa untuk melakukan pekerjaannya dan menjadikan pekerjaannya menarik.
- Menyediakan kesempatan pekerja untuk tumbuh sebagai individu yang lebih baik dengan memberikan training-training yang bermanfaat.

### **5.3.2 Saran untuk Penelitian Lanjutan**

Sehubungan dengan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lanjutan sebagai berikut:

- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah responden dan memasukan pekerja yang berada di cabang kota lainnya agar dapat menggambarkan lebih jelas populasi yang akan di teliti selanjutnya.
- Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan memberikan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi yang tentu saja harus didukung dengan jurnal.

## DAFTAR PUSTAKA

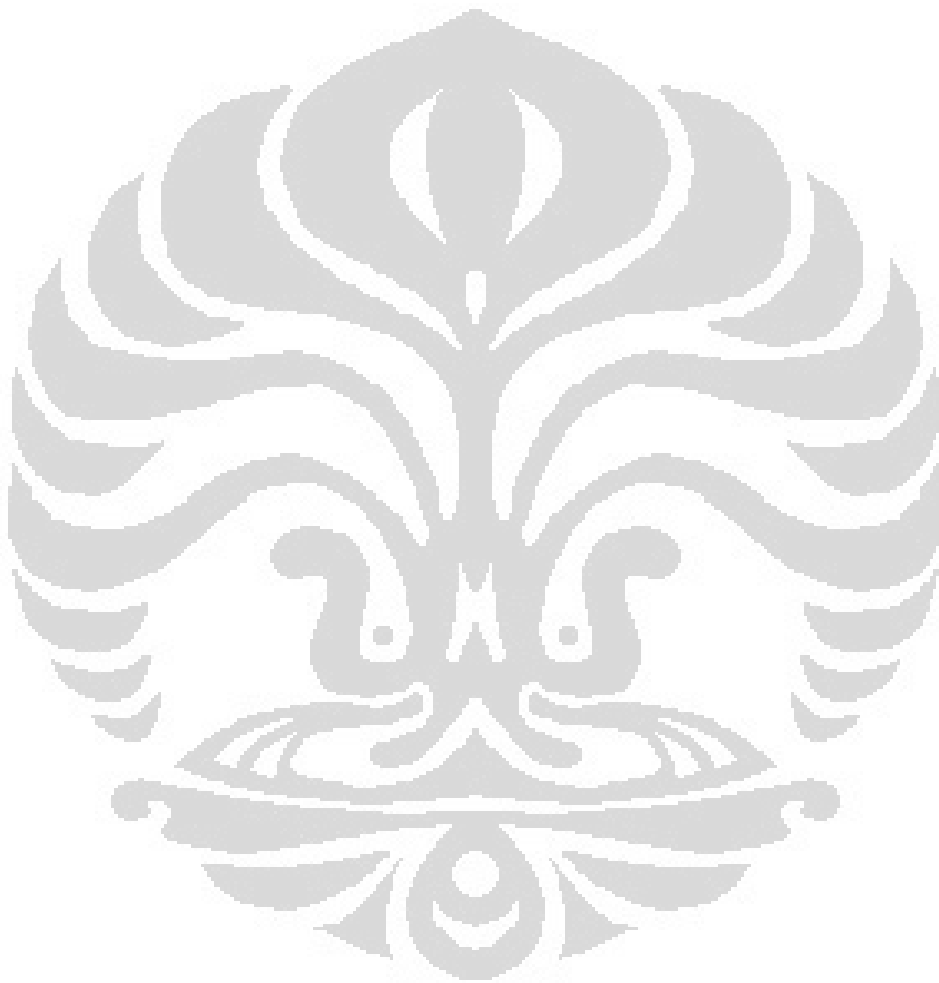
- As'ad, Moh, (1998). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Asnawi, S. (2007). Teori Motivasi: Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi. Cet: 3. Jakarta: Studia Press
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173 – 1182.
- Dessler, G. (2008) *Human Resource Management*, 11<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Dewi Ma'rifah, (2005). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. <http://www.damandiri.or.id..> Diakses Tanggal 1 Juni 2012
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Islam, R., & Ismail, A. (2008). Employee motivation: a Malaysian prespective. *International Journal of Commerce and Management*, 18, 344 – 362.
- Ismail, A., & Zakaria, N. (2009). Relationship between international justice and pay for performance as an antecedent of job satisfaction: an empirical study in Malaysia. *International Journal of Business and Management* 4 (3), 190 – 199.
- Kreitner, Robert & Kinicki., Anggelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Malhotra, Naresh. (2010). *Marketing Research. An Applied Orientation*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Mukiyat. (1998). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju
- Novita Damayanti. (2006). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). <http://dspace.fe.unibraw.ac.id>. Diakses 1 Juni 2012
- Parsons, E., & Broadbridge, A. (2006). Job motivation and satisfaction: unpacking the key factors for charity shop managers. *Journal of retailing and Consumer Service*, 13 (2), 121 – 131.
- Priyatno, Duwi. (2010). Paham analisa statistik data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Organizational behavior*, 12<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Perason Education.
- Santosa, Purbayu dan Ashari. (2005). Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran, Uma. (1992). *Research methods for business, a skill building approach*, 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley n Sons.
- Sloan, A. (2002, June 24). The Jury is in: greed isn't good. *Newsweek*, 37.
- Soemanto, Wasty, (1987). Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Supranto, J. (1987). Matematika Untuk Ekonomi dan Bisnis (Buku 2). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2007). Metode penelitian bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumodingrat. (2001). Metode Statistika. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Tan Teck-Hong., and Waheed, Amma. (2011). Herzberg motivation-hygiene and job satisfaction in the Malaysian retail sector: mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16 (1), 73 – 94.
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, & T, Tang, D. S. H. (2004). Does the love of money moderate and mediate the income pay satisfaction relationship?. *Journal of Managerial Psychology*, 2, 111 – 135.

Winer, L. & Schiff, J. S. (1980). Industrial salespeople's views on motivation, *Industrial Marketing Management*. 9 (4), 319 – 323.

Winardi, (1992). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Yahaya, A., Yahaya, N., Arshad, K., & Ismail, J. (2009). Occupational stress and its effects towards the organization management. *Journal of Social Science*, 5 (4), 390 – 397.



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN KEPUASAN KERJA PT. ORIX INDONESIA FINANCE

Responden yang terhormat,

Nama saya Aswin Wizaksana, mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja, dengan Variabel Mediasi Berupa Faktor Uang (Studi Kasus: PT. Orix Indonesia Finance).

Anda terpilih karena merupakan responden yang tepat dalam penelitian ini. Oleh karena itu saya berharap anda mengisi pertanyaan berikut dengan sebenar-benarnya dan bersungguh-sungguh,serta tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Jawaban Anda akan diperlakukan sesuai dengan etika dan profesionalisme penelitian. Oleh karena itu peneliti akan menjaga identitas Anda.

Terima kasih untuk kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

#### I. Pertanyaan Penelitian

Untuk kuesioner pilih salah satu dari 6 (enam) pilihan yang tersedia pada kolom dibawah ini, dimana :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

CS : Cenderung Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

## Motivator

<b>1. Prestasi</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah saya capai						
Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik						
Saya merasa telah berkontribusi ke perusahaan dengan cara yang positif						

<b>2. Kemajuan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya akan memilih pengembangan karir saya dibandingkan dengan insentif uang						
Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan						

<b>3. Kerja Itu Sendiri</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan						
Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya						
Pekerjaan saya sangat menantang dan menarik						

<b>4. Pengakuan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas						
Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan						
Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik						

<b>5. Pertumbuhan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena saya dapat berkembang sebagai seorang individu						
Pekerjaan saya memungkinkan saya tumbuh dan berkembang sebagai seorang individu						
Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menambah pengalaman, keahlian, dan performa						

**Higiene**

<b>6. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Sistem administrasi di kantor saya sangat akomodatif bagi karyawan						
Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena kebijakan perusahaan sangat berpihak bagi karyawan						
Saya mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai						

<b>7. Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Diperusahaan ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja						
Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah						
Rekan kerja sangat penting bagi saya						

<b>8. Keamanan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya						
Pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin						
Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman						

<b>9. Hubungan Dengan Atasan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan saya						
Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya						
Atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya						

<b>10. Uang</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan						
Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil						

<b>11. Kondisi Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan di tempat kerja						
Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan						



<b>12. Kepuasan Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan						
Saya merasa senang dengan cara rekan kerja dan atasan saya berinteraksi dengan saya						
Saya merasa puas dengan apa yang telah saya capai dalam bekerja						
Saya merasa senang saat bekerja						

<b>13. Pandangan Terhadap Uang</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Uang mendorong saya untuk bekerja lebih keras						
Saya termotivasi untuk bekerja keras karena uang yang nanti akan saya terima						
Uang mencerminkan pencapaian saya						
Uang dapat digunakan untuk perbandingan dengan rekan kerja yang lain						
Uang adalah simbol sukses untuk saya						
Uang mendorong saya untuk bekerja dengan lebih antusias dan giat						
Uang adalah sesuatu yang menarik bagi saya						
Uang adalah faktor penting dalam hidup saya						

<b>14. Kepuasan Terhadap Gaji</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima						
Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan						
Gaji saya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan saya						

## II. Profil Responden

Berikut ini adalah pertanyaan yang berkaitan dengan profil anda sebagai responden. Silahkan lingkari salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi (profil) anda.

Status Kepegawaian :

- Staff (Karyawan ORIX)
- Non Staff (Karyawan PRISMAS)

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- 20 – 27 Tahun
- 28 – 35 Tahun
- 36 – 45 Tahun
- Diatas 45 Tahun

Pendidikan :

- Sekolah Menengah
- Diploma
- S1
- S2-S3

Lama Bekerja

- 0 – 2 Tahun
- 2 – 5 Tahun
- 5 – 10 Tahun
- Diatas 10 Tahun

Penghasilan

- Di bawah Rp. 3 juta
- Rp. 3 – 6 juta
- Rp. 6 – 10 juta
- Rp. 10 – 13 juta
- Di atas 13 juta

## Lampiran 2 Output Uji validitas dan Reliabilitas SPSS 17

```
RELIABILITY /VARIABLES=AC1 AC2 AC3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.802	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
AC1	3.27	1.081	30
AC2	3.83	1.053	30
AC3	3.90	1.094	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	AC1	AC2	AC3
AC1	1.000	.616	.432
AC2	.616	1.000	.673
AC3	.432	.673	1.000

**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
AC1	7.73	3.857	.571	.380	.805
AC2	7.17	3.385	.762	.584	.603
AC3	7.10	3.679	.613	.454	.762

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.00	7.448	2.729	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=AD1 AD2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.646	.647	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
AD1	4.33	.802	30
AD2	3.93	.868	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	AD1	AD2
AD1	1.000	.478
AD2	.478	1.000

**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
AD1	3.93	.754	.478	.229	.a
AD2	4.33	.644	.478	.229	.a

### 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
AD1	3.93	.754	.478	.229	. <sup>a</sup>
AD2	4.33	.644	.478	.229	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.27	2.064	1.437	2



```
RELIABILITY /VARIABLES=W1 W2 W3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.757	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
W1	4.37	1.098	30
W2	4.33	1.213	30
W3	4.27	1.015	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	W1	W2	W3
W1	1.000	.449	.652
W2	.449	1.000	.430
W3	.652	.430	1.000

**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
W1	8.60	3.559	.639	.460	.594
W2	8.63	3.689	.484	.234	.788
W3	8.70	3.872	.629	.448	.617

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.97	7.413	2.723	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=R1 R2 R3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.857	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
R1	3.97	1.066	30
R2	4.23	1.006	30
R3	4.10	.995	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	R1	R2	R3
R1	1.000	.586	.816
R2	.586	1.000	.596
R3	.816	.596	1.000

**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
R1	8.33	3.195	.784	.681	.747
R2	8.07	3.857	.620	.385	.897
R3	8.20	3.407	.796	.687	.738

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.30	7.321	2.706	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=G1 G2 G3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.944	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
G1	3.97	1.273	30
G2	3.93	1.285	30
G3	4.37	1.217	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	G1	G2	G3
G1	1.000	.948	.810
G2	.948	1.000	.788
G3	.810	.788	1.000



**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
G1	8.30	5.597	.931	.908	.881
G2	8.33	5.609	.914	.899	.894
G3	7.90	6.369	.809	.660	.973

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.27	12.823	3.581	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=CP1 CP2 CP3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.862	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
CP1	3.67	1.184	30
CP2	3.87	1.137	30
CP3	3.27	1.112	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	CP1	CP2	CP3
CP1	1.000	.888	.594
CP2	.888	1.000	.547
CP3	.594	.547	1.000

**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
CP1	7.13	3.913	.844	.805	.707
CP2	6.93	4.202	.810	.789	.744
CP3	7.53	5.085	.588	.354	.940

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.80	9.269	3.044	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=RP1 RP2 RP3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.674	.668	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
RP1	4.93	.521	30
RP2	4.90	.662	30
RP3	5.20	.610	30

### Inter-Item Correlation Matrix

	RP1	RP2	RP3
RP1	1.000	.380	.260
RP2	.380	1.000	.564
RP3	.260	.564	1.000

**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
RP1	10.10	1.266	.365	.148	.719
RP2	10.13	.809	.602	.376	.409
RP3	9.83	.971	.516	.320	.540

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.03	1.964	1.402	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=S1 S2 S3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.706	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
S1	4.30	.877	30
S2	4.40	.724	30
S3	4.50	.777	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	S1	S2	S3
S1	1.000	.565	.278
S2	.565	1.000	.491
S3	.278	.491	1.000

**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
S1	8.90	1.679	.482	.319	.657
S2	8.80	1.752	.662	.439	.433
S3	8.70	2.010	.423	.241	.714

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.20	3.545	1.883	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=RS1 RS2 RS3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.858	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
RS1	3.47	1.042	30
RS2	3.17	1.289	30
RS3	3.57	.971	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	RS1	RS2	RS3
RS1	1.000	.813	.582
RS2	.813	1.000	.611
RS3	.582	.611	1.000

**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
RS1	6.73	4.133	.794	.673	.740
RS2	7.03	3.206	.804	.690	.734
RS3	6.63	4.930	.627	.394	.886

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.20	8.579	2.929	3

```
RELIABILITY /VARIABLES=M1 M2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.929	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3.47	1.042	30
M2	3.30	1.291	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	M1	M2
M1	1.000	.867
M2	.867	1.000

### 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
M1	3.30	1.666	.867	.752	. <sup>a</sup>
M2	3.47	1.085	.867	.752	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.77	5.082	2.254	2



```
RELIABILITY /VARIABLES=WC1 WC2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.643	.643	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
WC1	4.13	.860	30
WC2	3.93	.868	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	WC1	WC2
WC1	1.000	.474
WC2	.474	1.000

**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
WC1	3.93	.754	.474	.225	.a
WC2	4.13	.740	.474	.225	.a

### 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
WC1	3.93	.754	.474	.225	. <sup>a</sup>
WC2	4.13	.740	.474	.225	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.07	2.202	1.484	2

```
RELIABILITY /VARIABLES=JS1 JS2 JS3 JS4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.716	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
JS1	4.03	.999	30
JS2	4.40	.894	30
JS3	3.67	1.124	30
JS4	4.37	.999	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	JS1	JS2	JS3	JS4
JS1	1.000	.332	.685	.402
JS2	.332	1.000	.240	.486
JS3	.685	.240	1.000	.174
JS4	.402	.486	.174	1.000

**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
JS1	12.43	4.806	.670	.554	.544
JS2	12.07	5.995	.444	.264	.684
JS3	12.80	5.062	.477	.486	.671
JS4	12.10	5.679	.433	.322	.691

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.47	8.740	2.956	4

RELIABILITY /VARIABLES=LM1 LM2 LM3 LM4 LM5 LM6 LM7 LM8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.913	8

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
LM1	4.27	1.388	30
LM2	4.03	1.245	30
LM3	3.83	1.206	30
LM4	3.50	1.280	30
LM5	3.47	1.196	30
LM6	3.83	1.234	30
LM7	4.47	1.074	30
LM8	4.10	1.269	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	LM1	LM2	LM3	LM4	LM5	LM6	LM7	LM8
LM1	1.000	.773	.481	.330	.629	.711	.376	.572
LM2	.773	1.000	.647	.552	.661	.789	.375	.478



LM3	.481	.647	1.000	.726	.701	.676	.568	.642
LM4	.330	.552	.726	1.000	.451	.535	.426	.393
LM5	.629	.661	.701	.451	1.000	.802	.415	.468
LM6	.711	.789	.676	.535	.802	1.000	.425	.517
LM7	.376	.375	.568	.426	.415	.425	1.000	.749
LM8	.572	.478	.642	.393	.468	.517	.749	1.000

#### 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
LM1	27.23	45.840	.698	.725	.903
LM2	27.47	46.051	.786	.762	.895
LM3	27.67	46.161	.810	.789	.893
LM4	28.00	48.552	.599	.591	.911
LM5	28.03	47.137	.750	.726	.898
LM6	27.67	45.678	.820	.776	.892
LM7	27.03	50.723	.588	.595	.911
LM8	27.40	47.421	.678	.722	.904

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.50	60.879	7.803	8

```
RELIABILITY /VARIABLES=PS1 PS2 PS3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612\_vare.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.727	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PS1	3.27	1.015	30
PS2	3.40	1.070	30
PS3	2.97	1.129	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	PS1	PS2	PS3
PS1	1.000	.629	.429
PS2	.629	1.000	.354
PS3	.429	.354	1.000

**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
PS1	6.37	3.275	.640	.444	.522
PS2	6.23	3.289	.572	.404	.598
PS3	6.67	3.540	.433	.196	.771

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.63	6.654	2.580	3

### Lampiran 3 Output Uji Korelasi SPSS 17

GET FILE='C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612.sav'. DATASET  
 ACTIVATE DataSet2. DATASET CLOSE DataSet1. CORRELATIONS /VARIABLES=JS AC AD W R G CP RP  
 S RS M WC /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

[DataSet2] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612.sav

Correlations

		JS	AC	AD	W	R	G
JS	Pearson Correlation	1	.195	.484**	.684**	.381**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.076	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
AC	Pearson Correlation	.195	1	.284**	.234*	.376**	.307**
	Sig. (2-tailed)	.076		.009	.032	.000	.005
	N	84	84	84	84	84	84
AD	Pearson Correlation	.484**	.284**	1	.632**	.254*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.020	.000
	N	84	84	84	84	84	84
W	Pearson Correlation	.684**	.234*	.632**	1	.410**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
R	Pearson Correlation	.381**	.376**	.254*	.410**	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
G	Pearson Correlation	.622**	.307**	.469**	.580**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84
CP	Pearson Correlation	.196	.130	.071	.179	.137	.118
	Sig. (2-tailed)	.074	.237	.521	.104	.215	.283
	N	84	84	84	84	84	84
RP	Pearson Correlation	.436**	-.023	.406**	.347**	.343**	.245*
	Sig. (2-tailed)	.000	.835	.000	.001	.001	.025
	N	84	84	84	84	84	84
S	Pearson Correlation	.105	-.190	.005	.028	-.283**	-.033
	Sig. (2-tailed)	.341	.084	.962	.803	.009	.765
	N	84	84	84	84	84	84
RS	Pearson Correlation	.485**	.117	.167	.369**	.418**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.288	.129	.001	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
M	Pearson Correlation	.706**	.106	.375**	.565**	.513**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.339	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
WC	Pearson Correlation	.308**	.008	.017	.098	-.091	.070
	Sig. (2-tailed)	.004	.941	.878	.376	.411	.525
	N	84	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		CP	RP	S	RS	M	WC
JS	Pearson Correlation	.196	.436**	.105	.485**	.706**	.308**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.341	.000	.000	.004
	N	84	84	84	84	84	84
AC	Pearson Correlation	.130	-.023	-.190	.117	.106	.008
	Sig. (2-tailed)	.237	.835	.084	.288	.339	.941
	N	84	84	84	84	84	84
AD	Pearson Correlation	.071	.406**	.005	.167	.375**	.017
	Sig. (2-tailed)	.521	.000	.962	.129	.000	.878
	N	84	84	84	84	84	84
W	Pearson Correlation	.179	.347**	.028	.369**	.565**	.098
	Sig. (2-tailed)	.104	.001	.803	.001	.000	.376
	N	84	84	84	84	84	84
R	Pearson Correlation	.137	.343**	-.283**	.418**	.513**	-.091
	Sig. (2-tailed)	.215	.001	.009	.000	.000	.411
	N	84	84	84	84	84	84
G	Pearson Correlation	.118	.245*	-.033	.560**	.636**	.070
	Sig. (2-tailed)	.283	.025	.765	.000	.000	.525
	N	84	84	84	84	84	84
CP	Pearson Correlation	1	-.124	.020	.187	.244*	-.064
	Sig. (2-tailed)		.260	.855	.088	.026	.563
	N	84	84	84	84	84	84



RP	Pearson Correlation	-.124	1	-.025	.156	.348**	-.066
	Sig. (2-tailed)	.260		.824	.156	.001	.551
	N	84	84	84	84	84	84
S	Pearson Correlation	.020	-.025	1	.049	-.050	.322**
	Sig. (2-tailed)	.855	.824		.658	.653	.003
	N	84	84	84	84	84	84
RS	Pearson Correlation	.187	.156	.049	1	.791**	.190
	Sig. (2-tailed)	.088	.156	.658		.000	.083
	N	84	84	84	84	84	84
M	Pearson Correlation	.244*	.348**	-.050	.791**	1	.173
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.653	.000		.116
	N	84	84	84	84	84	84
WC	Pearson Correlation	-.064	-.066	.322**	.190	.173	1
	Sig. (2-tailed)	.563	.551	.003	.083	.116	
	N	84	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4 Output Uji Regresi SPSS 17

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT JS /METHOD=ENTER AC AD W R G CP RP  
S RS M WC /SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
```

### Regression

[DataSet2] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\data\_140612.sav

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WC, AC, RP, CP, RS, S, AD, R, G, W, M <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.677	.4255

a. Predictors: (Constant), WC, AC, RP, CP, RS, S, AD, R, G, W, M

b. Dependent Variable: JS

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.720	16.793	11	72	.000	2.062

b. Dependent Variable: JS

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.439	11	3.040	16.793	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13.034	72	.181		
	Total	46.473	83			

a. Predictors: (Constant), WC, AC, RP, CP, RS, S, AD, R, G, W, M

b. Dependent Variable: JS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.092	.769		-1.420	.160
	AC	.061	.062	.074	.983	.329
	AD	-.039	.082	-.042	-.475	.636
	W	.238	.078	.291	3.066	.003
	R	-.047	.071	-.057	-.659	.512
	G	.130	.058	.208	2.237	.028
	CP	.062	.051	.082	1.201	.234
	RP	.354	.125	.219	2.826	.006
	S	.054	.056	.068	.950	.345
	RS	-.144	.099	-.161	-1.448	.152
	M	.294	.088	.444	3.348	.001
	WC	.244	.081	.211	3.018	.004

a. Dependent Variable: JS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	AC	.691	1.447
	AD	.491	2.038

W	.432	2.317
R	.521	1.920
G	.452	2.213
CP	.834	1.199
RP	.649	1.540
S	.763	1.311
RS	.316	3.166
M	.221	4.520
WC	.796	1.256

a. Dependent Variable: JS

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		WC	AC	RP	CP	RS	S	
1	Correlations	WC	1.000	-.123	.121	.179	-.017	-.309
		AC	-.123	1.000	.177	-.109	-.069	.149
		RP	.121	.177	1.000	.251	.133	-.094
		CP	.179	-.109	.251	1.000	.046	-.116
		RS	-.017	-.069	.133	.046	1.000	-.184
		S	-.309	.149	-.094	-.116	-.184	1.000
		AD	.047	-.240	-.272	.012	.175	-.037
		R	.121	-.340	-.261	-.026	-.080	.222
		G	.077	-.180	.073	.110	-.183	-.036

	W		-.059	.002	-.027	-.091	.102	-.097
	M		-.190	.232	-.213	-.227	-.672	.192
Covariances	WC		.007	.000	.001	.001	.000	-.001
	AC		.000	.004	.001	.000	.000	.001
	RP		.001	.001	.016	.002	.002	.000
	CP		.001	.000	.002	.003	.000	.000
	RS		.000	.000	.002	.000	.010	-.001
	S		-.001	.001	.000	.000	-.001	.003
	AD		.000	-.001	-.003	5.008E-5	.001	.000
	R		.001	-.002	-.002	-9.383E-5	.000	.001
	G		.000	.000	.001	.000	-.001	.000
	W		.000	1.112E-5	.000	.000	.001	.000
	M		-.001	.001	-.002	-.001	-.006	.001

a. Dependent Variable: JS

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			AD	R	G	W	M
1	Correlations	WC	.047	.121	.077	-.059	-.190
		AC	-.240	-.340	-.180	.002	.232
		RP	-.272	-.261	.073	-.027	-.213
		CP	.012	-.026	.110	-.091	-.227
		RS	.175	-.080	-.183	.102	-.672

	S	-.037	.222	-.036	-.097	.192
	AD	1.000	.160	-.170	-.429	-.110
	R	.160	1.000	-.066	-.140	-.164
	G	-.170	-.066	1.000	-.211	-.199
	W	-.429	-.140	-.211	1.000	-.204
	M	-.110	-.164	-.199	-.204	1.000
Covariances	WC	.000	.001	.000	.000	-.001
	AC	-.001	-.002	.000	1.112E-5	.001
	RP	-.003	-.002	.001	.000	-.002
	CP	5.008E-5	-9.383E-5	.000	.000	-.001
	RS	.001	.000	-.001	.001	-.006
	S	.000	.001	.000	.000	.001
	AD	.007	.001	.000	-.003	.000
	R	.001	.005	.000	.000	-.001
	G	.000	.000	.003	.000	-.001
	W	-.003	.000	.000	.006	-.001
	M	.000	-.001	-.001	-.001	.008

a. Dependent Variable: JS

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi on		
		Eigenvalue	Condition Index
1	1	11.575	1.000
	2	.124	9.668
	3	.074	12.490
	4	.071	12.746
	5	.041	16.870
	6	.035	18.189
	7	.023	22.402
	8	.019	24.552
	9	.014	28.418
	10	.012	30.562
	11	.008	37.565
	12	.002	69.781

a. Dependent Variable: JS

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi on	Variance Proportions					
		(Constant)	AC	AD	W	R	G
1	1	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.00	.00	.00	.00	.00	.04



3	.00	.22	.00	.00	.03	.00
4	.00	.00	.01	.00	.00	.02
5	.00	.06	.06	.08	.07	.16
6	.00	.24	.03	.03	.09	.24
7	.00	.20	.05	.03	.35	.30
8	.02	.11	.00	.07	.10	.21
9	.01	.00	.25	.24	.06	.00
10	.00	.03	.02	.44	.01	.01
11	.04	.11	.57	.10	.29	.01
12	.93	.03	.01	.00	.00	.00

a. Dependent Variable: JS

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi on	Variance Proportions					
		CP	RP	S	RS	M	WC
1	1	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.01	.00	.07	.02	.06	.01
	3	.00	.00	.14	.02	.03	.01
	4	.75	.00	.01	.00	.00	.00
	5	.05	.00	.01	.08	.00	.02
	6	.00	.02	.10	.03	.01	.00
	7	.01	.00	.06	.01	.10	.04

8	.02	.01	.52	.00	.03	.23
9	.00	.03	.00	.17	.01	.32
10	.00	.00	.08	.55	.51	.01
11	.01	.17	.00	.06	.10	.20
12	.14	.76	.00	.07	.14	.17

a. Dependent Variable: JS

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

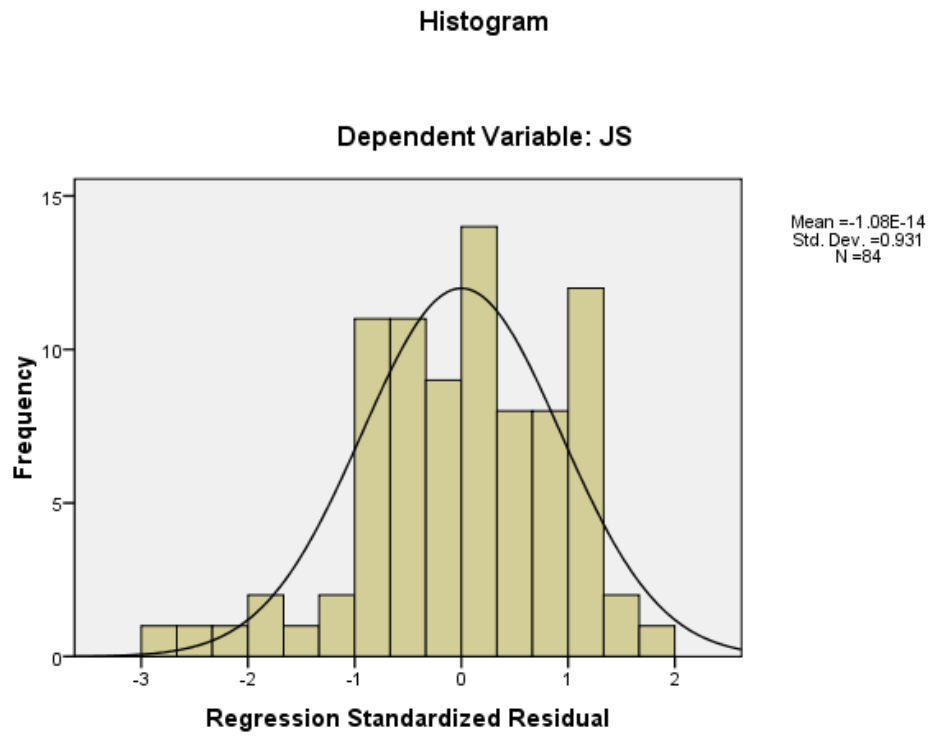
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.508	5.571	4.164	.6347	84
Std. Predicted Value	-2.609	2.217	.000	1.000	84
Standard Error of Predicted Value	.085	.238	.157	.034	84
Adjusted Predicted Value	2.456	5.615	4.165	.6336	84
Residual	-1.1952	.7290	.0000	.3963	84
Std. Residual	-2.809	1.713	.000	.931	84
Stud. Residual	-3.047	1.896	-.001	1.012	84
Deleted Residual	-1.4060	.8927	-.0010	.4686	84
Stud. Deleted Residual	-3.242	1.932	-.006	1.031	84
Mahal. Distance	2.299	25.018	10.869	5.121	84
Cook's Distance	.000	.136	.016	.025	84
Centered Leverage Value	.028	.301	.131	.062	84

Residuals Statistics<sup>a</sup>

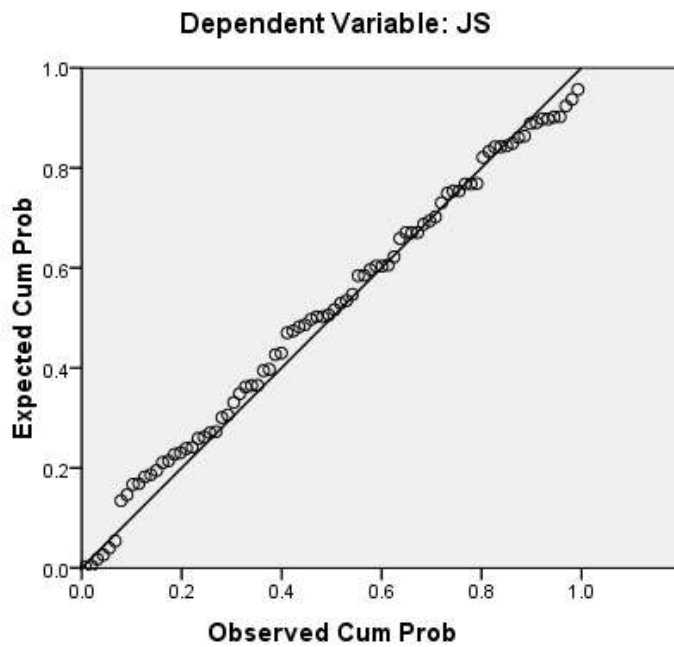
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.508	5.571	4.164	.6347	84
Std. Predicted Value	-2.609	2.217	.000	1.000	84
Standard Error of Predicted Value	.085	.238	.157	.034	84
Adjusted Predicted Value	2.456	5.615	4.165	.6336	84
Residual	-1.1952	.7290	.0000	.3963	84
Std. Residual	-2.809	1.713	.000	.931	84
Stud. Residual	-3.047	1.896	-.001	1.012	84
Deleted Residual	-1.4060	.8927	-.0010	.4686	84
Stud. Deleted Residual	-3.242	1.932	-.006	1.031	84
Mahal. Distance	2.299	25.018	10.869	5.121	84
Cook's Distance	.000	.136	.016	.025	84
Centered Leverage Value	.028	.301	.131	.062	84

a. Dependent Variable: JS

## Charts

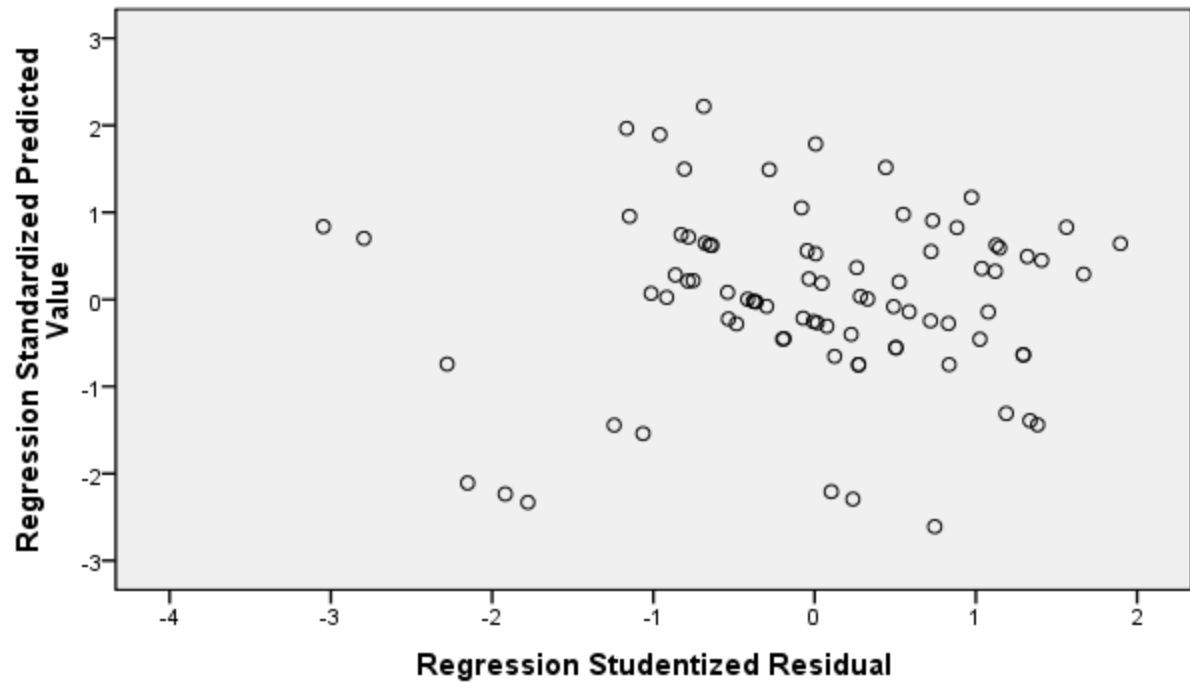


Normal P-P Plot of Regression Standardized  
Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: JS



## Lampiran 5 Output Uji Mediasi SPSS 17

```
GET FILE='C:\Documents and Settings\admin\My Documents\DATA.sav'. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT LM /METHOD=ENTER M.
```

### Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\DATA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LM

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 <sup>a</sup>	.060	.048	.4871

a. Predictors: (Constant), M

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.233	1	1.233	5.195	.025 <sup>a</sup>
	Residual	19.454	82	.237		
	Total	20.687	83			

a. Predictors: (Constant), M

b. Dependent Variable: LM

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.



1	(Constant)	3.524	.291		12.094	.000
	M	.165	.073	.244	2.279	.025

a. Dependent Variable: LM

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	M	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LM

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			M
1	Correlations	M	1.000
	Covariances	M	.005

a. Dependent Variable: LM

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model		Dimension	Variance Proportions		
			Eigenvalue	Condition Index	(Constant)
1	1	1.983	1.000	.01	.01
	2	.017	10.875	.99	.99

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	M
1	1	1.983	1.000	.01	.01
	2	.017	10.875	.99	.99

a. Dependent Variable: LM

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT PS /METHOD=ENTER M.

## Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\DATA.sav

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PS

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 <sup>a</sup>	.088	.077	.5303

a. Predictors: (Constant), M

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.231	1	2.231	7.934	.006 <sup>a</sup>
	Residual	23.060	82	.281		
	Total	25.291	83			

a. Predictors: (Constant), M

b. Dependent Variable: PS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.093	.317		9.748	.000
	M	.223	.079	.297	2.817	.006

a. Dependent Variable: PS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	M	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PS

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		M	
1	Correlations	M	1.000
	Covariances	M	.006

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			M
1	Correlations	M	1.000
	Covariances	M	.006

a. Dependent Variable: PS

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	M
1	1	1.983	1.000	.01	.01
	2	.017	10.875	.99	.99

a. Dependent Variable: PS

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT PS /METHOD=ENTER M LM.

## Regression

[DataSet1] C:\Documents and Settings\admin\My Documents\DATA.sav

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LM, M <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.650	.3267

a. Predictors: (Constant), LM, M

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.648	2	8.324	78.010	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.643	81	.107		

Total	25.291	83			
-------	--------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), LM, M

b. Dependent Variable: PS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.059	.326		.180	.857
	M	.080	.050	.107	1.597	.114
	LM	.861	.074	.779	11.624	.000

a. Dependent Variable: PS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	M	.940	1.063
	LM	.940	1.063

a. Dependent Variable: PS

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			LM	M
1	Correlations	LM	1.000	-.244
		M	-.244	1.000
	Covariances	LM	.005	.000
		M	.000	.003

a. Dependent Variable: PS

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	M	LM
1	1	2.972	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.851	.07	.98	.13
	3	.007	20.722	.93	.01	.87

a. Dependent Variable: PS