



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. CITRA PUTRA REALTY**

Diajukan Oleh:

NAMA : LILY LUPITA

NIM : 115100042

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2014

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LILY LUPITA

NO. MAHASISWA : 115100042

PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. CITRA PUTRA REALTY

Jakarta, Juli 2014

Pembimbing,

(Drs. Yanuar, MM)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN SKRIPSI /KOMPREHENSIF

NAMA : LILY LUPITA
NO. MAHASISWA : 115100042
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. CITRA PUTRA REALTY
TANGGAL : 17 JULI 2014 KETUA PENGUJI:

(Drs. Henki Idris Issakh, MM.)

TANGGAL : 17 JULI 2014 ANGGOTA PENGUJI:

(Drs. Yanuar, M.M.)

TANGGAL : 17 JULI 2014 ANGGOTA PENGUJI:

(Drs. Odjahan Hutabarat, MM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

ABSTRAK

(A) Lily Lupita (115100042)

(B) PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. CITRA PUTRA REALTY.

(C) xv + 111 hlm, 2014, Tabel 21, Gambar 8, Lampiran 14

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) *Abstract : This study is accomplished to understand the effect of leadership and motivation on staff job satisfaction PT. Citra Putra Realty in Jakarta. Many factors affect job satisfaction. This study used a quantitative method by distributing 29 questions questionnaires to 45 respondents as a populations staff from PT. Citra Putra Realty in Jakarta. The analytical method used was multiple linear analysis techniques, with processing research data using SPSS 20.0. And the result showed simultaneous motivation and leadership have a positive and significant effect on staff job satisfaction. In partial, motivation have a positive and significant effect on staff job satisfaction. And leadership have a positive and significant effect on staff job satisfaction.*

Key Words : Leadership, Motivation, Job Satisfaction.

(F) Daftar Acuan 38 (1995 - 2014)

(G) Drs. Yanuar. MM

*“ Intelligence is not determinant of success,
but
hard work is the real determinant of you success. “*

Karya sederhana ini kupersembahkan :

Untuk Papa dan Mama,

Adikku dan Keluarga besar Lupita,

serta Sahabat-sahabat

yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujud skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Yanuar, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Galuh Mira Saktiana, selaku dosen Universitas Tarumanagara yang senantiasa memberikan saran selama proses penulisan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta yaitu Liu Hie Siang dan Lie Mui Jung, Lius Hianjaya adik tercinta serta keluarga besar LUPITA yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan kasih sayang kepada penulis selama perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini.
8. Teman - teman sesama bimbingan yaitu Desty, Septiwi Suhartini, Nicholas Timadius, Jeffry Surya Wijaya, Arnold, Felix dan Erick Hartanto yang selalu bersama - sama saling membantu dalam proses penyusunan skripsi ini
9. Sahabat - sahabat tercinta saya yaitu teman – teman kelas (AX). Serta teman – teman sejurusan yaitu Irena, Leonard, Alvin, Richie, Marvin yang selalu bersama - sama saling membantu selama proses perkuliahan baik dalam suka maupun duka.
10. Teman-teman diluar kampus yaitu Acong (Acle), Nadia, Cornel, Devin, Marlina, Indonesian Journey dan para Cameners yang juga telah membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
11. Kepada pihak PT. CITRA PUTRA REALTY yang telah berkenan memberikan izin riset dan membantu penulis dalam proses skripsi ini.
12. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah senantiasa memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan dan hati yang terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2014

Penulis,

(Lily Lupita)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
.....	
.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi.....	8
3. Pembatasan.....	9
4. Perumusan	9
B. Tujuan dan Manfaat	10
.....	
.....	
.....	
.....	

BAB II	LANDASAN TEORI	11
	A. Definisi Variabel.....	11
	B. Kerangka Teori	13
	C. Penelitian Yang Relevan.....	36
	D. Kerangka Pemikiran	38
	E. Hipotesis.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN.....	40
	A. Populasi	40
	B. Operasionalisasi Variabel	40
	C. MetodePengumpulan Data.....	42
	D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas	44
	E. Teknik Analisis Data	45
		
		
		
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	52
	A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	52
	B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian	56
	C. Hasil Analisis Data	65
	D. Pembahasan	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
	A. Kesimpulan.....	79
	B. Saran	80
	DAFTAR PUSTAKA	81
	LAMPIRAN.....	84
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	92

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 1.1 Hasil Wawancara	7
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas Motivasi	54
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	56
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.9 Tanggapan Responden atas Kepemimpinan	61
Tabel 4.10 Deskriptif Statistik atas Kepemimpinan.....	62
Tabel 4.11 Tanggapan Responden atas Motivasi	62
Tabel 4.12 Deskriptif Statistik atas Motivasi.....	63
Tabel 4.13 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.14 Deskriptif Statistik atas Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.15 Frekuensi Interval Variabel Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.16 Frekuensi Interval Variabel Motivasi	66

Tabel 4.17	Frekuensi interval variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 4.18	Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.19	Analisis Regresi Ganda.....	72
Tabel 4.20	ANOVA.....	73
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Gambar 4.5 Diagram Normal Probability	68
Gambar 4.6 Diagram Pencar (<i>Scatterplot</i>)	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	84
Lampiran 2 Karakteristik Data Responden	87
Lampiran 3 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja	88
Lampiran 4 Total Skor Hasil Kuesioner	91
Lampiran 5 Deskriptif Statistik.....	92
Lampiran 6 Validitas & Realibilitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja	95
Lampiran 7 Deskripsi Subyek Penelitian.....	98
Lampiran 8 Deskripsi Objek Penelitian	100
Lampiran 9 Output Metode Suksetif Interval	103
Lampiran 10 Output Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 11 Output Regresi Ganda	107
Lampiran 12 Output Uji F (ANOVA).....	108
Lampiran 13 Output Uji t.....	109
Lampiran 14 Output Hasil Uji F (Determinasi).....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui, suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan yaitu upaya para karyawan yang terdapat dalam perusahaan.

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Karena, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap. Tetapi, justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan perusahaan secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pegawainya.

Maka, sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu perusahaan, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk / mengelola perusahaan dan memanfaatkan teknologi yang ada.

Dalam upaya tercapainya visi dan misi suatu perusahaan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan para karyawan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan akan memberikan kesejahteraan bagi para karyawan, yg tentunya apabila karyawan merasakan kesejahteraan tersebut, akan adanya suatu timbal balik terhadap perusahaan dengan memaksimalkan kinerjanya demi mencapai visi dan misi organisasi tersebut.

Karena pada hakekatnya, manusia bekerja mempunyai tujuan untuk mencapai kesejahteraan dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Namun itu bukan berarti bahwa mereka bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, sebab kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, dan semua kebutuhan ini perlu dipenuhi. Terpenuhinya semua kebutuhan pekerja akan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Oleh sebab itu, pencapaian kepuasan kerja merupakan hal yang tidak mudah terlaksana tanpa adanya pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya.

Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas perusahaan. Pimpinan harus bisa menentukan berapa kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi lebih dahulu. Mengetahui kebutuhan karyawan maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan perusahaan karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya.

Kepemimpinan seorang pemimpin suatu perusahaan dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Pihak manajemen harus melakukan usaha yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pengembangan sumber daya manusianya dan memandangnya sebagai aset perusahaan yang harus dikembangkan dengan cara memberi pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal-hal lain agar tenaga kerja merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga mereka termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik

dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, maka di dalam diri setiap karyawan tersebut akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja. Setiap karyawan sangat mengharapkan adanya rasa puas itu di dalam diri mereka karena melalui kepuasan kerja tersebut, maka dapat mempengaruhi pola kerja mereka dalam memberikan kontribusi usaha yang terbaik yang dapat diberikannya dalam upaya mencapai kepuasan kerja yang baik.

Namun dalam hal ini, memotivasi karyawan untuk mewujudkan kepuasan kerja bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan dari masing-masing karyawan, tidak hanya berbeda dalam kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berbeda dalam kemauan atau dengan kata lain setiap karyawan berbeda antara satu dengan lainnya. Ada karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk mengembangkan karir, tetapi ada juga yang memiliki motivasi untuk mendapatkan gaji yang tinggi. Oleh sebab itu, bentuk motivasi antar karyawan juga berbeda satu sama lain. Maka pihak perusahaan di sini berusaha memotivasi karyawannya dengan cara mencoba untuk memahami persepsi karyawan mengenai apa yang mereka inginkan dari perusahaan sebagai perwujudan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka yang menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan yang nyata dalam pribadi tenaga kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja suatu perusahaan tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para

pelaku dalam suatu perusahaan belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kepuasan kerja serta belum mengetahui kapan kepuasan kerja harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum (Sentono, 1999 : 5).

PT. Citra Putra Realty merupakan salah satu anak perusahaan di bidang jasa yang sangat memperhatikan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu kepemimpinan yang diterapkan dan motivasi yang diberikan terhadap karyawan PT. Citra Putra Realty merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja pada PT. Citra Putra Realty.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Citra Putra Realty menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Seringkali yang terjadi, para karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Namun permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya. Salah satu penyebab yang terjadi adalah berkaitan dengan kepuasan kerja.

Penulis melakukan observasi mengenai kepuasan kerja, dengan obyek karyawan yang bekerja di PT. Citra Putra Realty. Dalam observasi yang telah dilakukan, ada fenomena yang muncul dari para karyawan tersebut. Fenomena

yang terjadi adalah beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka puas terhadap pekerjaan mereka, walaupun kondisi tidak menentu dan sering kali mereka berada di bawah tekanan untuk meningkatkan performa mereka, namun mereka tetap menyatakan puas. Dari hasil wawancara singkat dengan 10 orang karyawan, sebagian diantaranya menyatakan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, sedangkan kebanyakan lainnya menyatakan tidak puas dengan berbagai alasan diantaranya masalah promosi, gaji, dan bonus.

Berikut merupakan tabel hasil wawancara singkat yang telah dilakukan oleh penulis, kepada 10 orang karyawan di PT. Citra Putra Realty

Tabel 1.1

Hasil Wawancara

No	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Puas	Tidak Puas
1	Pekerjaan	5	5
2	Gaji	3	7
3	Promosi	3	7
4	Supervisi	4	6
5	Rekan sekerja	5	5

Sumber: Karyawan PT. Citra Putra Realty.

Tabel 1.1 menggambarkan hasil dari survei terhadap 10 karyawan menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka adalah promosi dan gaji yang mereka terima karena memiliki hasil jawaban tidak puas tertinggi yaitu 70%. Disamping itu, 60% dari 10 karyawan tidak puas atas kepemimpinan (supervisi) perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. kepemimpinan yang mendukung dan motivasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Bertolak dari pemikiran bahwa kepuasan kerja mutlak harus diupayakan agar tetap tinggi, maka diperlukan upaya-upaya untuk membangkitkan motivasi yang positif, membangun budaya perusahaan yang lebih baik serta faktor kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan. Keadaan di ataslah yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat dalam tesis ini adalah **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. CITRA PUTRA REALTY.”**

2. Identifikasi

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada yang berhubungan dengan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja :

- a. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan?
- b. Apakah kepemimpinan yang ada sudah dapat meningkatkan kepuasan kerja?
- c. Kepemimpinan yang bagaimana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja?
- d. Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan hanya dengan kepemimpinan?
- e. Seberapa kuat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?
- f. Bagaimana pelaksanaan motivasi yang dilakukan perusahaan?

- g. Apakah pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah dapat meningkatkan kepuasan kerja?
- h. Apakah kepuasan kerja dalam perusahaan dapat ditingkatkan hanya oleh motivasi?
- i. Seberapa kuat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?

3. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, pengetahuan, serta kompleksnya permasalahan yang terjadi dalam suatu masalah, maka perlu untuk membatasi ruang lingkup penelitiannya. Pembatasan ini dimaksudkan agar penulisan lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan analisis pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subyek yang diteliti adalah karyawan PT. Citra Putra Realty di Jakarta.
- b. Materi yang dibahas adalah tentang kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Periode penelitian dilakukan selama bulan Mei dan Juni 2014.

4. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat disimpulkan pentingnya analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja, sehingga perlu dianalisis besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi

terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan motivasi yang baik dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan melaksanakan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk melihat secara nyata perbandingan teori yang didapat selama masa kuliah dengan kenyataan dalam praktik suatu perusahaan, terutama mengenai kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang berguna dan membantu perusahaan sebagai suatu bahan evaluasi dalam meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusianya, melalui kepemimpinan dan motivasi.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada individu/lembaga yang berminat meneliti lebih lanjut tentang topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ishfaq et al. 2010. Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management Vol 5 No 3*.
- Anwar Prabu. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol 3 No 6*.
- Aritonang R, Lerbin R. 2007. *Riset Pemasaran: Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chiok Foong Loke, J. 2001. Leadership Behaviours: Effect on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Management 9*.
- Devin Nelfan Tjandra dan Meilinda Setiawati. 2014. Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Food and Beverage “X” Hotel Surabaya.
- Gibson, James L. et.al. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14th Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handara, Made G.W dan Ni Wayan Mujiati. 2013. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jehanzeb, Khawaja et al. 2012. Impact of Reward and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science Vol 3 No 21*.
- Johannes Supranto. 2003. *Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Joko Purnomo. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Daya Saing*
- Jonathan Sarwono, 2007. *Analisis jalur untuk riset bisnis dengan spss*. Yogyakarta : andi offset.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Thesis*. Edisi Revisi. Jakarta : Percetakan Buana Printing.
- Kuncoro , Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* . Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Malhotra, Naresh. K. 2011. *Marketing research: An Applied Orientation*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muhammad Anas. 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi. *Jurnal Ilmiah STIA YAPPI Makassar*.
- Noe, R; Hollenbeck, J; Gerhart, B; Wright, P. 2003. *Human resource management*. Boston: McGraw-Hill.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Dr. Suad Husnan, M.B.A. 1996. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behaviour*, Fourth Edition, London: Prentice-Hall International, Inc
- Ryan A; Sri I; dan Wijaya, E Y. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Duri.
- Sedarmayanti. 2001. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sentono, Prawiro. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Stoner, James A. F and Charles O'Donnell. 2003. *Management*. New Jersey, Prentice Hall Inc. Englewood Clift

_____ and Freeman, R Edward. 2003. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suharjo, Bambang. 2008. *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryana Sumantri. 2001. *Perilaku organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.

T. Hani Handoko. 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesembilan. Yogyakarta : BPFE

Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Voon, M. L. *et al.* 2011. The Influence of Leadership Style on Employee's Job Satisfaction in Public Sector Organization in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences Vol 2 No 1*.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Wexley, K N dan Yuk l, G A. 2003. *Organizational behavior and personnel psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

http://adieprahartanto.blogspot.com/2012/08/kumpulan-variabel-dimensi-dan-indikator_28.html

<https://www.google.co.id/search?q=gambar+proses+motivasi+siagian+2002&tbm=isch&ei=kSW0U8X8G4Xc8AXQ5oHABQ>