

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROPINSI BENGKULU**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta



Oleh

**SEPTO HARYONO**  
20030410268

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2007**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**  
**PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROPINSI BENGKULU**

Diajukan oleh

**SEPTO HARYONO**  
20030410268

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing



Meika Kurnia Puji R.D.A, S.E, M. S.  
NIK : 143 072

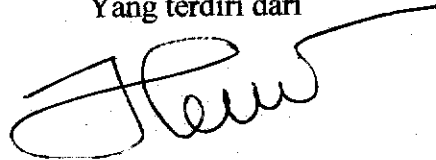
Tanggal.....

**SKRIPSI**  
**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**  
**PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROPINSI BENGKULU**

Diajukan oleh

SEPTO HARYONO  
20030410268

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal 27 Februari 2007  
Yang terdiri dari



Heru Kurnianto Tjahjono, S.E., MM.  
Ketua Tim Penguji

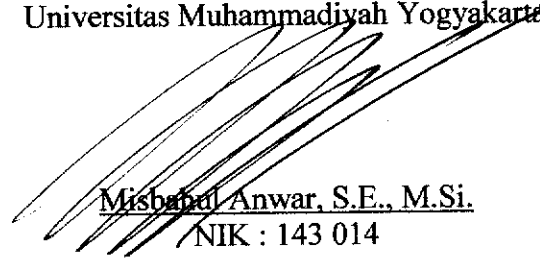


Isthofaina Astuty, S.E., M. Si.  
Anggota Tim Penguji



Meika Kurnia Puji R.D.A, S.E. M.Si.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Misbahul Anwar, S.E., M.Si.  
NIK : 143 014

## PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : SEPTO HARYONO

Nomor mahasiswa : 20030410268

menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul : “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bengkulu** ”

Tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta,.....2007

SEPTO HARYONO

## INTISARI

Kepuasan kerja adalah salah satu ukuran dari efektivitas organisasi. Pengertian kepuasan kerja dapat berarti tingkat kesenangan yang digunakan karyawan untuk memandang pekerjaannya, tapi juga dapat berarti sebagai tingkat kepuasan hati karyawan dengan atau terhadap pekerjaannya. Secara umum, kepuasan berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dikaitkan dengan ganjaran yang diperoleh. Jadi, kepuasan itu adalah konsekuensi dari imbalan atau hukuman yang dihubungkan dengan prestasi

Sebagaimana Gibson (1984) mengemukakan bahwa variabel kepuasan adalah bagian dari proses motivasi. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam operasional baik untuk karyawan secara individu maupun bagi perusahaan. Peranan bagi individu adalah membantu mewujudkan etos kerja yang profesional sesuai standar serta membantu karir dan kenyamanan dalam bekerja.

Fenomena yang muncul dapat dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, itu disebabkan oleh suatu keadaan organisasi yang umumnya masih relative kurang efektif. Apabila iklim organisasi masih belum dapat memberikan suasana yang dapat menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi organisasi yang masih kurang memadai atau kondisi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

Work satisfaction is one of measures from organization affectivity. The meaning of work satisfaction is able to be called level of happiness which used by workers for viewing their job, but it has meaning level of soul satisfaction of worker with their job. Generally, satisfaction is to fulfill satisfy gotten from experience doing many jobs and correlated by gotten salary. So, satisfaction is consequence from salary or punishment correlated by prestige.

Theory Gibson said satisfaction variable is part of motivation process. Work motivation has very important function for good operational either workers or company. Its function for individual is to help create professional workers with its standard and to help their carrier also feel comfort in working.

The Phenomena is still low level of work satisfaction of workers caused by organization condition generally is not effective if its condition still can not to make good condition to support productive work performance and supply technology for organization still less for working condition.

Researcher said that work motivation has positive and significant effect to the work satisfaction of workers, organization condition has positive and significant effect to the work satisfaction of workers. Both of them together have positive and significant effect to the work satisfaction of workers, so that more high work motivation and better the condition organization so that more high the level of work satisfaction of workers.

**Key words:** *Work motivation, organization condition and work satisfaction.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi organisasi atau perusahaan dalam penggunaan taktik mempengaruhi dalam pengambilan keputusan organisasional dan memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Pak Misbahul Anwar, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Meika Kurnia Puji R.D.A, S.E. yang dengan penuh kesabaran telah memberikan masukan dan bimbingan selama proses penyelesaian karya tulis ini.
3. Papa Dan Mama serta saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan dorongan dan perhatian kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
4. Isna Trisniyanti yang selalu mendampingi dan memberikan semangat kepada penulis selama proses penyelesaian karya tulis ini.
5. Teman-teman dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, kemudahan dan semangat dalam proses penyelesaian tugas akhir (skripsi) ini.

Sebagai kata akhir, tidak ada yang sempurna di dunia ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik, saran dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman karya tulis dengan topik ini.

Yogyakarta,.....2007

SEPTO HARYONO



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
INTISARI.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Motivasi Kerja.....	8
2. Iklim Organisasi.....	19
3. Kepuasan Kerja.....	24
B. Kerangka Teori Dan Hipotesis.....	30
C. Model Penelitian.....	34
BAB III METODA PENELITIAN.....	35
A. Objek Dan Subjek Penelitian.....	35
B. Jenis Data.....	35

C. Teknik Pengambilan Sampel .....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian....	36
F. Uji Kualitas Instrumen.....	39
1. Uji Validitas.....	39
2. Uji Reliabilitas.....	39
G. Uji Hipotesis Dan Analisis Data.....	40
1. Statistik Deskriptif.....	40
2. Uji Kuantitatif.....	40
a. Analisis Regresi Berganda.....	40
b. Uji Koefisien Regresi Parsial ( <i>t Test</i> ).....	41
c. Uji Koefisien Regresi Serentak ( <i>F Test</i> ).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
B. Uji Kevalidan Data.....	65
C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	68
D. Pembahasan (Interpretasi).....	73
BAB V SIMPULAN, SARAN dan KETERBATASAN PENELITIAN...	74
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	76
C. Keterbatasan Penelitian.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

4.1. Kondisi pegawai.....	60
4.2. Klasifikasi Usia Responden.....	63
4.3. Klasifikasi Jenis Kelamin Responden.....	64
4.4. Klasifikasi Tingkat Pendidikan Responden.....	64
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	66
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	66
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X2).....	67
4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
4.9 Hasil Statistik Deskriptif.....	68
4.10. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	70

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Model Penelitian.....	34
4.1. Bagan Organisasi.....	57