

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
INTERVENING**

(Studi Pada Pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah)

Nila Indri Yani Reshti, Parmin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Putra Bangsa Kebumen
Jl. Ronggowarsito, Sudagaran, Pejagoan, Kabupaten Kebumen Jawa Tengah 54361
Email : nilaindri5@gmail.com

ABSTRACT

This study was to find out the Individual Characteristics and Climate of Organization on Job Satisfaction of the management of the KUD Rukun Ayah Subdistrict with Work Motivation as an intervening variable. The population of this study was all the members of the KUD Rukun Ayah Subdistrict. The Method used is as a saturated sample. The Hypothesis was tested using path analysis.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Climate, Work Motivation, and Job Satisfaction.

**BAB I
PENDAHULUAN**

Sektor kelautan dan perikanan merupakan salah satu sektor ekonomi yang memiliki peranan dalam pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam penyediaan bahan pangan protein, perolehan devisa, dan penyediaan lapangan pekerjaan. Sejalan dengan keterbukaan perekonomian dan globalisasi mendorong pemerintah Indonesia untuk membuka kesempatan untuk mendatangkan devisa Negara.

Koperasi unit desa (KUD) merupakan koperasi di wilayah pedesaan yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan pertanian, kehutana, perikanan, dan lain-lain. KUD diharapkan dapat memberikan bimbingan teknis kepada nelayan yang masih menggunakan teknologi tradisional. Dengan adanya hal tersebut diharapkan tujuan akhir mampu meningkatkan kesejahteraan bagi nelayan di wilayah pesisir Kebumen.

Menurut Robbins (2003) dalam Arief Subyantoro (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaanya. Arief Subyantoro (2009), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Menurut Elviera Sari (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi, dibuktikan bahwa kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal dengan bervariasinya iklim organisasi yang diciptakan.

Kurang maksimalnya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan pada KUD diduga kurangnya motivasi kerja bagi karyawan. Motivasi adalah sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbin, 2001). Motivasi kerja bagi sebagian karyawan maupun manajer yaitu harapan untuk mendapatkan uang karena itu satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang

lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah. (2) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah. (3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pada pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah. (4) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Kepuasan kerja adalah sikap umum atau perilaku dari seseorang atau karyawan yang menggambarkan kesenangan atau ketidaksenangan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Indikator dari kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut (Hasibuan, 2010):

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.
- b. Kepuasan terhadap pendapatan
Kepuasan ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan tetapi lebih pada kepuasan seorang karyawan pada

kebijakan administrasi penggajian, adanya tunjangan. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- c. Kepuasan terhadap promosi
Promosi merupakan salah satu penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
Komunikasi yang berjalan baik antar karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik. Indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menurut Syahyuti (2010) dalam Rita Puspitasari (2014) yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy

tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005) dalam Ahmad W (2017) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi:

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003).

b. Nilai

Menurut Robbin (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*attitude*)

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan *evaluatif*-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa.

d. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi merupakan suatu kondisi dalam organisasi yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Litwin dan Stringer (1971) dalam Iqbal Nazili (2012) Iklm organisasi dapat diukur melalui empat indikator yaitu:

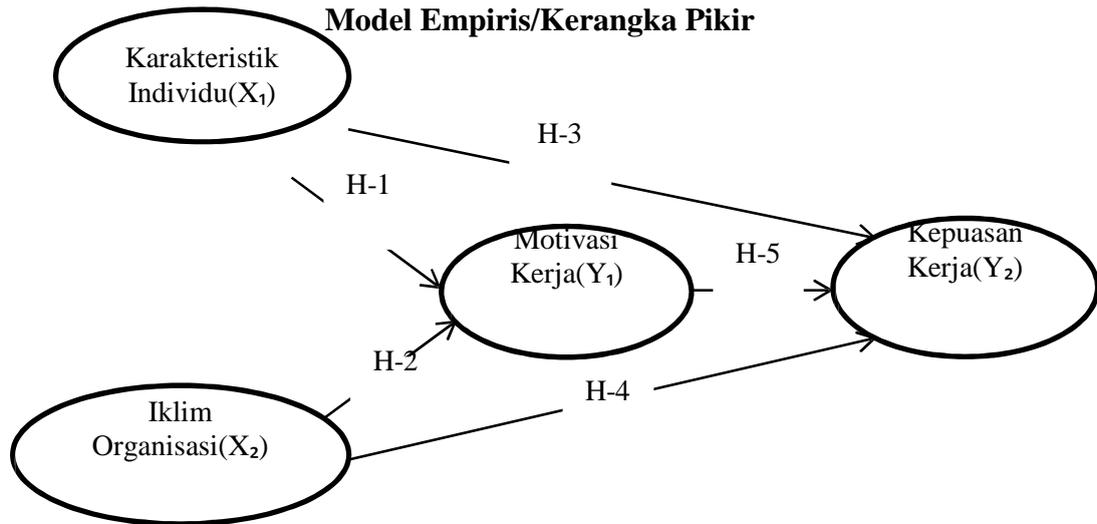
a. Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok;

b. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal;

c. Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan;

d. Konflik, merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya

Gambar 1.1
Model Empiris/Kerangka Pikir



Hipotesis

- H-1 : Diduga Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah
- H-2 : Diduga Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah
- H-3 : Diduga Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah
- H-4 : Diduga Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah
- H-5 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja sebagai variabel terikat, motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, dan karakteristik individu dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Dalam penelitian penulis melakukan penelitian pada pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah, Kabupaten Kebumen.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai (Ferdinand, 2006) dalam Iqbal Nazili (2012). Sedangkan definisi operasional adalah mengubah konsep-konsep yang berupa kontruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dan dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain (Sugiyono, 2012).

1. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Indikator dari kepuasan kerja yang digunakan untuk penelitian ini dari teori Hasibuan (2010) yaitu: Kepuasan terhadap pekerjaa, kepuasan terhadap pendapatan kepuasan terhadap rekan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Indikator motivasi kerja yang digunakan untuk penelitian ini adalah menurut Syahyuti (2010) dalam Rita Puspitasari (2014) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan rasa tanggung jawab.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah suatu minat dan perilaku yang terdapat dalam pekerjaan tersebut, indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Robbins (2003) kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi dalam organisasi yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Indikator iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Litwin dan Stringer (1971) dalam Iqbal Nazili (2012) identitas, kehangatan, dukungan dan konflik.

Instrumen penelitian dan alat Pengumpul Data

Dalam menyusun instrumen penelitian ini penulis mengacu pada *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah suatu skala pengukuran yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset yang berupa survei.

1. Sangat setuju/ sangat baik 4
diberi skor
2. Setuju/ baik 3
diberi skor
3. Tidak setuju/ tidak baik 2
diberi skor
4. Sangat tidak setuju/ sangat tidak baik 1
diberi skor

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu.

dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasi yang ada adalah 32 pengurus KUD Rukun Kecamatan Ayah Kebumen.

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik tersebut dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Dalam penelitian ini penulis mengambil teknik nonprobability sampling jenuh. Teknik nonprobability sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis

Uji instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Atau dengan kata lain, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika tingkat validitasnya tinggi. Begitu juga sebaliknya, dikatakan tidak valid jika tingkat validitasnya rendah. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh pernyataan yang ada dalam setiap variabel. Dengan bila r_s hitung $\geq r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka butir item dianggap valid, dan sebaliknya jika r_s hitung $< r_{tabel}$ maka butir item dianggap tidak valid (Sugiyono, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika Alpha kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2012).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Multikolenieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai *vif* > 10 atau jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada multikolinieritas dalam model regresi dan jika nilai *vif* < 10 atai jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika nilai signifikansinya diatas tingkat

kepercayaan 5 % atau 0,05 maka dapat

disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Imam Ghozali 2011) dalam Rita Puspitasari (2014).

3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai resud dan

menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal / mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur adalah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah - anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel *exogenous* atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (variabel residue) dengan semua variabel *endogenous* masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel-variabel *exogenous*.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 s/d 30	10	31,25
31 s/d 40	12	37,5
41 s/d 50	8	25
>50	2	6,25
Jumlah	32	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	21	65,7
Perempuan	11	34,3
Jumlah	32	100

Sumber: data yang diolah, 2019

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	10	31,25
5-10 tahun	18	56,25
>10 tahun	4	12,5
Jumlah	32	100

Sumber: data yang diolah, 2019

d. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat	Frekuensi	Persentase
Pendidikan		(%)
SD/MI	5	15,7
SMP/MTS	7	21,8
SMA/SMK/ sederajat	19	59,4
D3/S1/S2	1	3,1
Jumlah	32	100

Sumber: data yang diolah, 2019

Analisis Data Kuantitatif

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Item	r ^{Karakteristik Individu} <small>hitung</small> <small>Tabel</small>	r ^{Individu} <small>tabel</small> <small>Sig</small>	Sig		
X _{1.1}	0,844	0,296	0,05		
X _{1.2}	0,725	0,296	0,05		
X _{1.3}	0,581	0,296	0,05	Valid	No
X _{1.4}	0,612	0,296	0,05	Valid	

Sumber: data primer yang diolah, 2019

2. Variabel Iklim Organisasi (X₂)

Item	r ^{Iklim Organisasi} <small>hitung</small> <small>Tabel</small>	r ^{Organisasi (X₂)} <small>tabel</small> <small>Sig</small>	Sig	Ket
X _{2.1}	0,740	0,296	0,05	Valid
X _{2.2}	0,778	0,296	0,05	Valid
X _{2.3}	0,832	0,296	0,05	Valid
X _{2.4}	0,875	0,296	0,05	Valid
X _{2.5}	0,709	0,296	0,05	Valid
X _{2.6}	0,588	0,296	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2019

3. Variabel Motivasi Kerja (Y₁)

Item	r ^{Motivasi Kerja} <small>hitung</small> <small>Tabel</small>	r ^{Kerja (Y₁)} <small>tabel</small> <small>Sig</small>	Sig	Ket
Y _{1.1}	0,728	0,296	0,05	Valid
Y _{1.2}	0,618	0,296	0,05	Valid
Y _{1.3}	0,863	0,296	0,05	Valid
Y _{1.4}	0,759	0,296	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2019

4. Variabel Kepuasan Kerja (Y₂)

Item	r ^{Kepuasan Kerja} <small>hitung</small> <small>Tabel</small>	r ^{Kerja (Y₂)} <small>tabel</small> <small>Sig</small>	Sig	Ket
Y _{2.1}	0,623	0,296	0,05	Valid
Y _{2.2}	0,730	0,296	0,05	Valid
Y _{2.3}	0,762	0,296	0,05	Valid
Y _{2.4}	0,837	0,296	0,05	Valid
Y _{2.5}	0,630	0,296	0,05	Valid
Y _{2.6}	0,691	0,296	0,05	Valid

Hasil Uji Reabilitas

N	Variabel	Koefisien	Nilai	Ket
o		Realiabel	Alpha	
1	Karakteristik Individu (X ₁)	0,631	0,6	Reliabel
2	Iklim Organisasi (X ₂)	0,789	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y ₁)	0,740	0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y ₂)	0,728	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil Uji Asumsi Klasik

kolinearitas

kolinearitas Substruktur I

Collinearity Statistics			
Variabel	Toleranc	VIF	
	e		
1 Karakteristik Individu	0,702	1,424	
2 Iklim Organisasi	0,702	1,424	

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur II

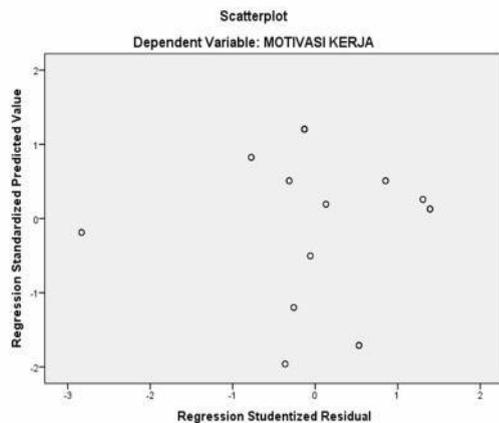
Collinearity Statistics			
No	Variabel	Toleranc	VIF
		e	
1	Karakteristik Individu	0,559	1,789
2	Iklim Organisasi	0,411	2,435
	Motivasi Kerja	0,329	3,039

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.10 dan tabel IV.11 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Colineritas Statistics* menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dan substruktural II tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat dipakai.

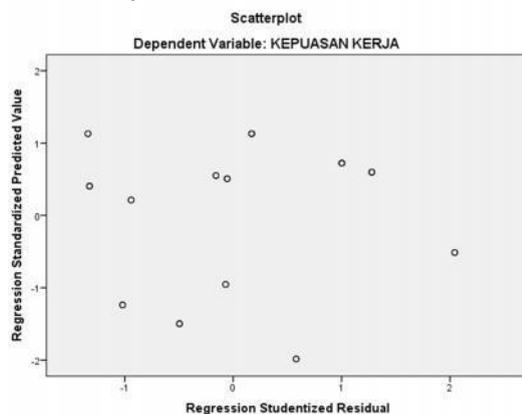
2. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur I



Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil Uji Heterokedastisitas Sub II



Sumber: data primer yang diolah, 2019

3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Hasil Uji Normalitas Substruktur I

		Unstandar dized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,84462450
Most Extreme Differences	Absolute	,209
	Positive	,209
	Negative	-,117
Test Statistic		,209
Asymp. Sig. (2- tailed)		,300 ^c

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil Uji Normalitas Substruktur II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,65717443
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,096
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2- tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel VI.12 dan tabel IV.13 menunjukkan bahwa nilai signikansi $> 0,05$, maka nilai residual memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Hipotesis

5. Uji t

Hasil Analisis Uji T Substruktural 1

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kes
Karakteristik Individu	2,727	1,697	0,011	Signifikan
Iklm Organisasi	4,539	1,697	0,000	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2019

- Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja
Probabilitas signifikansi untuk variabel karakteristik individu sebesar $0,011 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 1,697$. Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan KUD Rukun Kecamatan Ayah.
- Hubungan Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja
Probabilitas signifikansi untuk variabel iklim organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,539 > t_{tabel} 1,697$.

Hasil ini menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan KUD Rukun Kecamatan Ayah.

Hasil Analisis Uji T Substruktural II

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kes
Karakteristik Individu	2,126	1,699	0,042	Signifikan
Iklim Organisasi	2,805	1,699	0,009	Signifikan
Motivasi Kerja	2,946	1,699	0,006	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2019

a. Hubungan Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja

Probabilitas signifikansi untuk variabel karakteristik individu sebesar 0,042 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 1,699. Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KUD Rukun Kecamatan Ayah.

b. Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Probabilitas signifikansi untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,009 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,805 > t_{tabel} 1,699. Hasil ini menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KUD Rukun Kecamatan Ayah.

c. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Probabilitas signifikansi untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,006 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,946 > t_{tabel} 1,699. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KUD Rukun Kecamatan Ayah.

Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan karakteristik individu (X_1), iklim organisasi (X_2), motivasi kerja (Y_1) dan Kepuasan kerja (Y_2) dapat digunakan rumus:

c. Persamaan Sub Struktural I

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	T	Sig.
	B	Beta			
(Constant)	-.995		2,042	-.487	,000
Karakteristik Individu	,381	,347	,140	2,727	,011
Iklim Organisasi	,459	,577	,101	4,539	,000

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,347X_1 + 0,577X_2 + 0,547\epsilon_1$$

Dimana

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,671} = \sqrt{0,329} = 0,574$$

Keterangan:

a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,347 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel karakteristik individu akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,347 (34,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien karakteristik individu berarti motivasi karyawan semakin meningkat.

b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,577 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel iklim organisasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,577 (57,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien iklim organisasi berarti motivasi karyawan semakin meningkat.

c. Nilai residual atau error sebesar 0,547 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang

tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan iklim organisasi sebesar 0,547 (54,7%).

$$Y_2 = \text{Constant} + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2$$

Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	5,694	1,674	3,507	,002
Karakteristik Individu	,263	,124	2,126	,042
Iklim Organisasi	,294	,105	2,805	,009
Motivasi Kerja	,433	,147	2,946	,006

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV-19 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,233X_1 + 0,359X_2 + 0,421Y_1 + 0,433\epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,812} = \sqrt{0,188} = 0,433$$

Keterangan:

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,233 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel karakteristik individu akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,233 (23,3%).
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,359 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,359 (35,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien iklim organisasi maka kepuasan kerja semakin meningkat.
- Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,421 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,421 (42,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin meningkat.
- Nilai residual atau error sebesar 0,433 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, iklim organisasi dan motivasi kerja sebesar 0,433 (43,3%).

Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh langsung (*Direct Effect atau DE*)

- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,347$$

Nilai signifikan X_1 sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan

- Pengaruh variabel Pengaruh Organisasi terhadap Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,577$$

Nilai signifikan X_2 sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y_1 .

- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,233$$

Nilai signifikan X_1 sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 terhadap Y_2 .

- Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,359$$

Nilai signifikan X_2 sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y_2 .

- Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,421$$

Nilai signifikansi X_1 sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Y_1 terhadap Y_2 .

2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect atau IE*)

- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,347 \times 0,421 = 0,146$$

- Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,577 \times 0,421 = 0,242$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,347 + 0,146 = 0,493$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,347 ditambah pengaruh tidak langsung 0,146 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Y_2 .

- b. Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,577 + 0,242 = 0,819$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,577 ditambah pengaruh tidak langsung 0,242 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X_2 melalui Y_1 mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Y_2 .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

5. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kesimpulan di atas karakteristik individu pengurus KUD Rukun harus ditingkatkan karena berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja terutama dalam meningkatkan kualitas kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal yang harus dilakukan oleh KUD Rukun adalah persyaratan pendidikan pendidikan untuk mendukung pekerjaan, dan menyelenggarakan diklat sehingga memberikan wawasan kepada karyawan.
2. Iklim organisasi merupakan prioritas kedua dalam meningkatkan kepuasan kerja pengurus KUD Rukun, hal yang perlu ditingkatkan adalah interaksi antar pengurus yaitu dengan rutin mengadakan diskusi dan mengadakan acara untuk meningkatkan kebersamaan sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan pengetahuan tentang wawasan dalam bekerja dan pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja, serta senantiasa memberikan pengarahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
4. Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, sehubungan dengan hal itu maka peneliti menyarankan pada peneliti berikutnya untuk dilakukan pada koperasi non KUD atau perusahaan yang lain tetapi berskala lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Davis. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Davis dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Djamaludin, Musa. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Volume 5 Nomor 2*. Diambil 12 Oktober 2018.
- Efendi, MT, Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H.Jr., Konopaske, Robert. 2006. *Organizations, Behaviour, Structure, Processes*. New York: Irwin McGraw-Hill Inc.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2010. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrawan Poppy, dkk (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Anugerah Sinergi Raya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 2 Juli 2018*. Diambil Oktober 2018.
- Hofstede, G.H. 1991. *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Litwin, George H, dan Robert A. Stringer. 1996. *Motivation and Organizational Culture*. Boston: Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Nazili, Iqbal. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Motivasi Kerja Sebagai Intervening Studi pada PT Garuda Indonesia Kota Semarang". *Jurnal ekonomi dan Bisnis*. Diambil September 2018.
- Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Puspitasari, Rita. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1*. Diambil 10 November 2018.
- Sari, Elviera. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada British Internasional School". *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 1. Diambil September 2018.
- Sondang, Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Subyantoro, Arief. 2009. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan

Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh
Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus

- KUD di Kabupaten Sleman)”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1 11.19. Diambil Maret 2018.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPF.
- Robbins, S., dan Timothy A, J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organisasi Behaviour. Buku Terjemahan*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Waldyazkia, Ahmad. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press di Kota Padang”. *JOM Fekon*, Vol. 4 No 1 (Februari) 2017. Diambil Oktober 2018.
- Wahdjosmidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widyastuti Endang Nur. 2004. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang)”. Vol 5 no 1 (Maret) 2004. Diambil bulan Oktober 2018.
- Winardi. 2008. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.