

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTISARI.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Sumber Daya (SDM) .....	9
2.1.2. Motivasi Ekstrinsik.....	14
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	17
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	18
2.2. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	23
2.2.1 Hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja SDM.....	23
2.2.2 Hubungan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja SDM.....	24
2.2.3 Hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja.....	24
2.2.4 Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.....	25
2.2.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM.....	25

2.3. Model Empirik Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	27
3.2. Populasi .....	27
3.3. Jenis Data.....	27
3.4. Variabel dan Indikator .....	28
3.5. Metode Analisis Data .....	29
3.6. Uji Mediasi (sobel test) .....	33
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Responden.....	35
4.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	35
4.1.2 Usia Responden .....	36
4.1.3 Pendidikan Responden.....	37
4.1.4 Masa Kerja Responden .....	37
4.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	38
4.2.1 Tanggapan Motivasi Ekstrinsik (X1).....	39
4.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	40
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y1) .....	41
4.2.4 Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2) .....	42
4.3 Uji Kualitas Data .....	42
4.3.1 Uji Validitas.....	42
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	43
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	44
4.4.1 Uji Normalitas.....	44
4.4.2. Uji Multikolinearitas.....	46
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletser) .....	47
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
4.6 Koefisien Determinasi .....	50
4.7 Uji Mediasi (Sobel Test) .....	51
4.8 Penguji Hipotesis ( uji t).....	53
4.9 Pembahasan .....	56

BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	35
Tabel 4.2 Usia Responden.....	36
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	38
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang Motivasi Ekstrinsik (X1).....	39
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2) .....	40
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja(Y1) .....	41
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2) .....	42
Tabel 4.9 Uji Validitas Data.....	43
Tabel 4.10 Uji Realibilitas .....	44
Tabel 4.11 Output Hasil SPSS Uji Normalitas .....	45
Tabel 4.12 Output Hasil SPSS Uji Normalitas .....	45
Tabel 4.13 Multikolinearitas kepuasan kerja .....	46
Tabel 4.14 Multikolinearitas Kinerja SDM .....	46
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	47
Tabel 4.16 Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.17 Regresi berganda.....	49
Tabl 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	50
Tabel 4.20 Hasil Uji Mediasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Empirik Penelitian .....	26

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dimasa perekonomian di era globalisasi sekarang, perusahaan di Indonesia semakin ketat dalam persaingan bisnis di karenakan banyak perusahaan baru yang muncul dan berkembang pesat sesuai bidangnya. Melalui perencanaan SDM yang matang, kepuasan kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan pada suatu sistem operasi perusahaan, SDM merupakan pemegang peranan paling penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Maka perlu perusahaan mengelola SDM seoptimal mungkin, menurut Hasibuan (2007) Sebab kunci sukses pada suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor SDM adalah yang terpenting.

Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang baik merupakan menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Banyaknya persaingan yang bermunculan dalam dunia usaha menjadikan persaingan antar perusahaan oleh karena itu perlunya meningkatkan kinerja dan mengelola SDM secara efektif dan efisien guna mempertahankan tujuan organisasi. Kinerja SDM yang baik juga bisa di dapatkan dengan cara memberi dorongan motivasi dalam bekerja. Handoko (2001). Motivasi adalah kekuatan yang mendukung untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan semua pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya, kondisi fisik, motivasi, aspek organisasi dan ekonomi, dan komitmen terhadap aspek organisasi