

No. Dok: 6014.

Copy : 1.

D  
650-314  
Saf  
P.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA  
MOTOR MANUFACTURING INDONESIA SUNTER 2**

**TUGAS AKHIR**

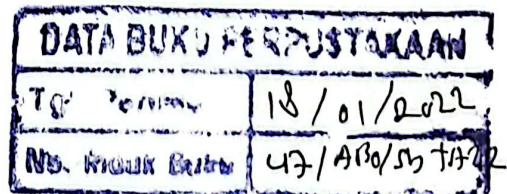
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Ijazah Diploma IV  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Oleh :

**FIRYAL USTI SAFHIRA**

**NIM: 1716099**



**POLITEKNIK STMI JAKARTA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I  
JAKARTA**

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA SUNTER 2


Disusun Oleh:

Nama : Firyal Usti Safhira  
NIM : 1716099  
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif


Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta  
Pada Hari Kamis Tanggal 15 Oktober 2020

Menyetujui,


Penguji 1

  
Pasti Immanuel Bangun, SE, MM  
NIP. 195806111987031002


Penguji 2

  
Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM  
NIP. 195811171984031003

Penguji 3


  
Sonny Taufan, SH, MH  
NIP. 198402262010121002

Penguji 4

  
Angelia Merdriyanti, S. TP, MM  
NIP. 198408062014022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Binsis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta

  
Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP. 198607262014021001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firyal Usti Safhira

NIM : 1716099

Program Studi : Admnistrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA SUNTER 2**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 15 Oktober 2020

Yang membuat Pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
026CAAHF801316906  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
Firyal Usti Safhira



## LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA SUNTER 2

Disusun Oleh:

Nama : Firyal Usti Safhira  
NIM : 1716099  
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah Diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis  
pada Program Studi Admnistrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 15 Oktober 2020

**Menyetujui,**  
Dosen Pembimbing



Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM  
NIP: 195811171984031003

**Mengetahui,**

Ketua Pogram Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP.198607262014021001

**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nama	:	Firyal Usti Safhira
NIM	:	1716099
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TMMIN Sunter 2
Pembimbing	:	Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM
Asst. Pembimbing	:	

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
21-01-2020		Konsultasi Judul Tugas Akhir	19
28-01-2020		ACC Judul Tugas Akhir	19
03-02-2020	1	Konsultasi Bab 1 mengenai latar belakang	19
10-02-2020	1	Penyerahan Bab 1	19
21-02-2020	1	Penyerahan revisi Bab 1	19
24-02-2020	1 & 2	ACC Bab 1 dan penyerahan Bab 2	19
09-03-2020	2	Revisi Bab 2	19
16-03-2020	2	Revisi Bab 2	19
13-04-2020	2 & 3	ACC Bab 2 dan penyerahan Bab 3	19
28-04-2020	3	ACC Bab 3	19
02-06-2020	4	Penyerahan Bab 4	19
25-06-2020	4	Revisi Bab 4	19
07-07-2020	4	Revisi Bab 4	19
27-07-2020	4	ACC Bab 4	19
04-08-2020	5	Penyerahan Bab 5	19
16-08-2020	5	Revisi Bab 5	19
25-08-2020	5	ACC Bab 5	19
01-08-2020	6	Penyerahan Bab 6	19
17-09-2020	6	ACC Bab 6	19

Mengetahui,  
Ketua Pogram Studi  
Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP.198607262014021001

Pembimbing



Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM  
NIP: 195811171984031003

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TMMIN Sunter 2. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dari penelitian adalah karyawan PT TMMIN Sunter 2 yang berjumlah 145 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT TMMIN Sunter 2 dengan membandingkan nilai t-hitung  $3,156 > t\text{-tabel } 1,655$  maka adanya pengaruh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan dengan membandingkan nilai P-Value (Sig)  $0,002 < 0,05$ , maka adanya pengaruh signifikan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai t-hitung  $2,090 > t\text{-tabel } 1,655$  maka adanya pengaruh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai P-Value (Sig)  $0,038 < 0,05$ , maka adanya pengaruh signifikan. Sedangkan uji simultan (f) nilai  $F_{\text{hitung}} 12,769 > F_{\text{tabel}} 3,06$  yang artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT TMMIN Sunter 2. Hal ini berarti semakin baik atau tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja maka diharapkan kinerja karyawan semakin baik dan tinggi pula.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Berganda

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, saya telah menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2 dengan lancar tanpa hambatan dan menyusun Tugas Akhir dengan sebaik-baiknya.

Tugas Akhir merupakan syarat bagi mahasiswa Administrasi Bisnis Otomotif untuk menyelesaikan pendidikan Diploma IV di Politeknik STMI Jakarta. Dengan Tugas Akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan industri dan mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan industri otomotif sebenarnya serta dapat membandingkan dengan teori yang diperoleh dibangku kuliah.

Dengan selesainya tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan pihak hebat yang telah memberikan masukan kepada penulis. Untuk ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

- Dr. Mustofa ST, MT, Selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian R.I
- Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM, Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
- Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM, selaku dosen pembimbing dan dosen wali bagi penulis selama menjadi mahasiswa Administrasi Bisnis Otomotif atas bantuan, bimbingan, arahan dan informasi dalam proses penulisan ini.
- Pasti Immanuel Bangun, SE, MM, Sonny Taufan, SH, MH, dan Angelia Merdiyanti, S.TP, MM selaku penguji bagi penulis yang telah memberikan bimbingan.

- M. Ali Nasri selaku Departemen Head Maintenance yang telah memberikan bimbingannya
- Kedua orang tua yang ku cintai yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan, bimbingan dan semangat kepada penulis hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini
- Teman-teman seperjuangan program Administrasi Bisnis Otomotif angkatan 2016 yang sedang berjuang menggapai gelar, memberikan motivasi, semangat, serta atas kesediannya untuk saling berbagi ilmu pengetahuan dalam pengerjakan laporan ini.

Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga untuk jurusan Administrasi Bisnis Otomotif sebagai bahan masukan bagi kemajuan prodi Administrasi Bisnis Otomotif di masa mendatang.

Jakarta, 15 Oktober 2020

Penyusun

Firyal Usti Safhira

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	9
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Kinerja Karyawan .....	11
2.2.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.3 Kepuasan Kerja.....	13
2.3.1 Teori Kepuasan Kerja.....	14

2.3.2	Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepuasan Karyawan .....	16
2.3.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.3.4	Dampak dari Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja .....	21
2.4	Motivasi Kerja .....	21
2.4.1	Teori Motivasi Kerja .....	22
2.4.2	Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.5	Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan .....	28
2.5.1	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	28
2.5.2	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	29
2.6	Model Teoritik dan Hipotetik .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Lokasi Penelitian.....	32
3.3	Sumber Data.....	32
3.4	Populasi dan Sampel .....	33
3.4.1	Populasi .....	33
3.4.2	Sampel.....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.5.1	Variabel Independen/Bebas.....	34
3.5.2	Variabel Dependen/Terikat .....	35
3.6	Hipotesis Penelitian .....	36
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.8	Teknik Pengambilan Sampling .....	37
3.9	Instrumen Penelitian .....	38
3.9.1	Penyusunan Instrumen .....	38

3.9.2 Indikator Variabel .....	39
3.10 Uji Instrumen .....	42
3.10.1 Uji Validitas .....	42
3.10.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.11 Teknik Analisis Data.....	44
3.11.1 Uji Asumsi Dasar .....	44
3.11.2 Teknik Pengolahan Data .....	47
3.12 Uji Hipotesis .....	48
3.12.1 Uji T .....	49
3.12.2 Uji Signifikan/Uji F .....	49
<b>BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA .....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	51
4.1.1 Profil Perusahaan.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	52
4.1.3 Sejarah Perusahaan.....	52
4.1.4 Kegiatan Perusahaan .....	54
4.1.5 Struktur Organisasi.....	57
4.2 Penyajian Data .....	59
4.2.1 Gambar Umum Responden .....	59
4.3 Penentuan Range.....	61
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kepuasan Kerja ..	62
4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Motivasi Kerja....	62
4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.4.4 Pembahasan Penelitian.....	64

4.5 Analisis Deskriptif .....	65
4.5.1 Variabel Kepuasan Kerja .....	65
4.5.2 Variabel Motivasi Kerja .....	67
4.5.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	69
4.6 Uji Validitas .....	71
4.6.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	71
4.6.2 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	73
4.6.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	74
4.7 Reliabilitas .....	75
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.8.1 Uji Normalitas .....	76
4.8.2 Uji Multikolinearitas .....	78
4.8.3 Uji Heterokedastisitas .....	79
4.9 Analisis Regresi .....	80
4.9.1 Perhitungan Regresi Berganda .....	80
4.10 Koefisien Determinasi .....	82
4.11 Uji Hipotesis .....	82
4.11.1 Uji T (Parsial).....	82
4.11.2 Uji F (Simultan) .....	84
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Analisis Regresi Berganda .....	85
5.2 Pengujian Hipotesisi $H_1$ dan $H_2$ dengan Uji T (Parsial) .....	86
5.2.1 Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) .....	86
5.2.2 Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ).....	87
5.3 Pengujian Hipotesis $H_3$ dengan Uji F (Uji Simultan) .....	88

5.4 Koefisien Determinasi .....	90
5.5 Pembahasan Penelitian.....	90
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 2 Angket Survei Pendahuluan.....	2
Tabel I. 1 Target dan Realisasi Produksi PT Toyota Motor Manufacturing .....	5
Tabel III. 1 Pengukuran Skala <i>Likert</i> .....	38
Tabel III. 2 Tabel Operasional Variabel Penelitian .....	39
Tabel III. 3 Pengukuran <i>Cronbach's Alpha</i> .....	44
Tabel IV. 1 Data Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel IV. 2 Data Umur Responden.....	59
Tabel IV. 3 Data Gaji Responden .....	60
Tabel IV. 4 Data Lama Bekerja Responden.....	60
Tabel IV. 5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja...61	
Tabel IV. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....62	
Tabel IV. 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja Karyawan. 62	
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1).....72	
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....73	
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....74	
Tabel IV. 11 Hasil Uji Reliabel Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ).....75	
Tabel IV. 12 Hasil Uji Reliabel Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....75	
Tabel IV. 13 Hasil Uji Reliabel Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....76	
Tabel IV. 14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... 77	
Tabel IV. 15 Hasil Uji Multikolinearitas..... 78	
Tabel IV. 16 Data Coefficients.....79	
Tabel V. 1 Hasil Regresi Berganda X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> Terhadap Y.....85	
Tabel V. 2 Hasil Regresi Berganda X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> Terhadap Y.....86	
Tabel V. 3 Hasil Regresi Berganda X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> Terhadap Y.....88	
Tabel V. 4 Hasil Koefesien Determinasi.....90	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 2 Hasil Persentase Survei Kepuasan Kerja .....	3
Gambar 1. 1 Absensi kedisiplinan pada seluruh karyawan PWPDP .....	4
Gambar II. 1 Teori Kepuasan .....	15
Gambar II. 2 Teori Motivasi .....	23
Gambar II. 3 Maslow's hierarchy of needs .....	24
Gambar II. 4 Teori Motivasi – Higiene Herzberg.....	26
Gambar II. 5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja .....	28
Gambar II. 6 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	29
Gambar II. 7 <i>Integrative model of Organizational Behavior</i> .....	30
Gambar II. 8 Model Hipotetik.....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Coba Instrumen .....	96
Lampiran 2 Data Penolong.....	99
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	103

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia Tahun 2019 yang diukur berdasarkan besaran Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku triwulan II-2019 mencapai Rp3.963,5 triliun. Kemudian, Ekonomi Indonesia terhadap triwulan II-2019 dibandingkan triwulan 2018 tumbuh sebesar 5,05 persen (y on y). Pada tahun 2018, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 71,39. Angka ini meningkat sebesar 0,58 poin atau tumbuh sebesar 0,82 persen dibandingkan tahun 2017 (Bps.go.id, 2019)

Meskipun membaiknya perekonomian Indonesia, ekspor di Indonesia mengalami perlambatan. Berdasarkan data Bank Indonesia, pada tahun 2019 ekspor akan mengalami perlambatan sebesar 4,4 – 4,8%. Prospek pertumbuhan ekonomi global yang melambat berdampak pada penurunan volume perdagangan dan harga komoditas dunia, termasuk harga minyak dunia. Dengan kondisi perlambatan tersebut, mengakibatkan penurunan volume produksi pada PT. TMMIN Sunter 2 sehingga perusahaan menutup beberapa line produksi untuk mengurangi kerugian.

PT. TMMIN Sunter 2 adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di industri otomotif. Produk yang dihasilkan jenis stamping part yang digunakan sebagai bahan tambahan dalam pembuatan komponen pelengkap kendaraan. Serta PT.TMMIN telah menggunakan teknologi robot yang canggih untuk mengurangi biaya produksi berdampak pada terjadinya pengurangan karyawan pada PT. TMMIN Sunter 2. Dengan adanya pengurangan karyawan berdampak kepada menambah beban pekerjaan karyawan sehingga menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Dengan menurun kinerja kerja seseorang menggambarkan ketidakpuasan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Fenomena-fenomena yang terjadi sekarang ini, kepuasan karyawan terlihat dengan masih adanya beberapa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan banyak sebab, bisa jadi kurang cocok pada unit kerja yang bersangkutan, kurang ahli dan kurang trampil. Ketidakpuasan dengan atasan juga ditemukan, hal ini terlihat dengan ungkapan perasaan kurang senang ketika atasan memberikan perintah dan keputusan yang dikeluarkan. Teman kerja yang kurang cocok pada suatu unit kerja juga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Promosi jabatan dan jumlah gaji yang diterima seorang karyawan juga mempengaruhi kepuasan karyawan. Tabel 1.2 merupakan hasil jawaban pertanyaan angket kepada 20 karyawan yang tersebar pada PT TMMIN Sunter 2 pada bagian PWPD (*Press Welding Production Departemen*).

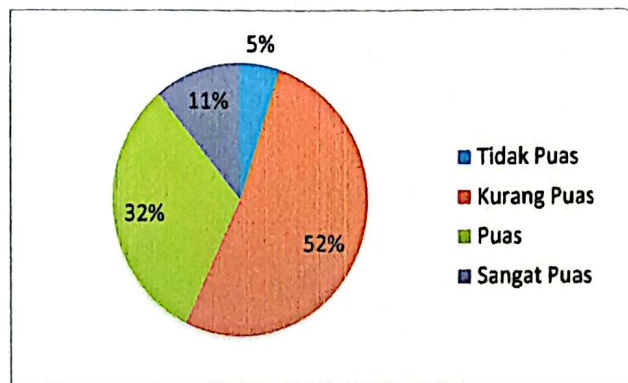
Tabel 1. 1 Angket Survei Pendahuluan

No	PERNYATAAN	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas
1	Karyawan puas terhadap gaji	-	12	5	3
2	Karyawan puas terhadap tugas pekerjaan	-	13	7	-
3	Karyawan puas terhadap kebijakan promosi	-	10	8	2
4	Karyawan puas terhadap atasan berlaku adil	1	10	7	2
5	Karyawan puas terhadap rekan kerja	4	7	5	4

Sumber : Angket survei pendahuluan, 2020

Berdasarkan tabel atas, terlihat banyak karyawan yang menjawab bahwa kepuasan kerja masih kurang. Namun hal tersebut juga tidak menjadi kesimpulan dari keseluruhan jawaban angket survei pendahuluan ini.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka peneliti membuat penjumlahan dalam bentuk presentase untuk melihat gambaran dari keseluruhan hasil jawaban survei pendahuluan terhadap kepuasan kerja yang dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:

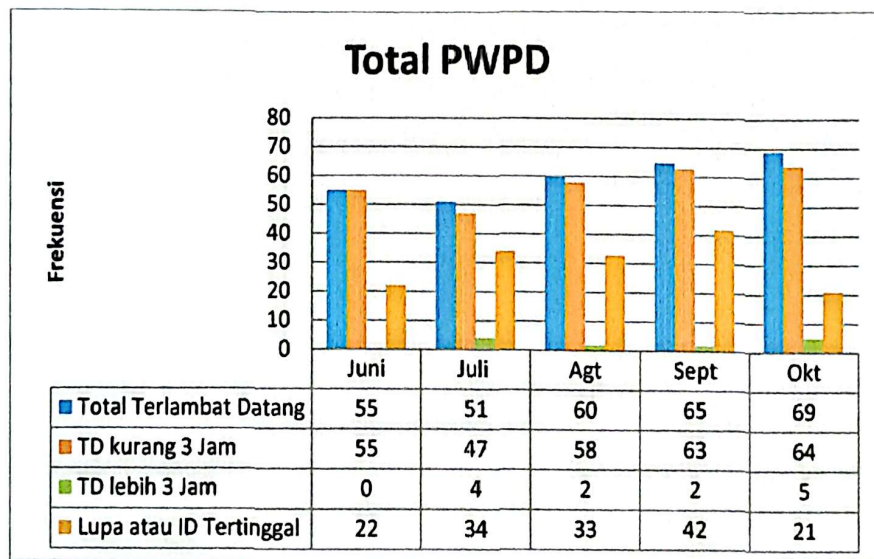


Gambar 1. 1 Hasil Persentase Survei Kepuasan Kerja  
Sumber: Survei Pendahuluan, 2020

Berdasarkan hasil persentase survei pendahuluan ini menunjukkan jumlah kepuasan kerja menurut karyawan PT TMMIN pada bagian PWPD sebesar 11% menganggap bahwa kepuasan kerja karyawan sangat puas. Karyawan menjawab sebesar 32% menyatakan kepuasan kerja termasuk dalam katagori puas. Jumlah yang paling tertinggi dari hasil survei sebesar 52% hal tersebut menunjukkan dari 20 karyawan menyatakan pendapat bahwa kepuasan kerja masih dinilai kurang puas. Sedangkan sebesar 5% yang menganggap kepuasan kerja tidak puas. Maka, terdapat sebuah fenomena atau masalah pada kepuasan kerja cenderung masih kurang puas.

Selain ketidakpuasan dalam bekerja, kinerja karyawan PT TMMIN Sunter 2 tentunya tidak terlepas dari motivasi karyawan itu sendiri. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesediaan untuk melakukan sesuatu dengan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi

karyawan dalam bekerja agar karyawan selalu fokus kepada tujuan perusahaan. Sangat penting menjaga motivasi karyawan karena motivasi sebagai pendorong (motor penggerak) bagi setiap karyawan yang mendasari untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Pemberian dorongan yang dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.



Gambar 1. 2 Absensi kedisiplinan pada seluruh karyawan PWP  
(Press Welding Production Departement)  
(Sumber : Toyota Motor Manufacturing Indonesia, 2019)

Berdasarkan dari data absensi kedisiplinan pada seluruh karyawan PWP mengalami peningkatan keterlambatan datang setiap bulannya. Terlambat datang kurang dari 3 jam mengalami peningkatan terjadi pada bulan agustus sebesar 58 karyawan kemudian pada bulan September sebesar 63 karyawan dan bulan oktober sebesar 64 karyawan. Tiap bulan terus mengalami kenaikan terlambatan datang merupakan gambaran sikap karyawan terhadap menurunnya motivasi dalam kerja. Motivasi kerja yang menurun dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada kinerja kerja yang menurun.

**Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Produksi  
PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia  
PWP  
Bulan Juni – Oktober 2019**

BULAN	TARGET (Unit)	REALISASI (Unit)	PERSENTASE REALISASI
Juni	22.338	21.003	94 %
Juli	22.000	21.150	96 %
Agustus	21.974	20.245	92 %
September	21.327	18.800	88 %
Oktober	20.726	18.356	89 %

(Sumber: PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia)

Data target dan realisasi produksi pada bagian PWP mengalami penurunan setiap bulannya. Penurunan terus terjadi pada bulan Agustus sebesar 20.245 unit merupakan kurang dari target dan menurun dari realisasi sebelumnya pada bulan Juli. Dan terus mengalami penurunan pada bulan September sebesar 18.800 unit serta bulan Oktober sebesar 18.356 unit lebih jauh dari target yang ditetapkan sebesar 20.726 unit.

Berdasarkan Gambar 1.1 dan Tabel 1.1 diatas, tingkat keterlambatan tinggi terjadi pada bulan Oktober 2019 sebanyak 69 karyawan dalam sebulan. Selain, itu bulan September merupakan titik terendah kemampuan karyawan dalam mencapai target sebesar 88%. Tingginya tingkat keterlambatan, kealphan dan ijin menunjukkan motivasi karyawan menurun (Setiawan, 2016) sedangkan banyaknya karyawan yang belum mencapai target dapat menjadi indikasi karyawan kurang mampu atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Selain itu, tingkat kedisiplinan dan pencapaian target menurun dapat menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan seluruh latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis mengidentifikasi pokok permasalahan

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TMMIN Sunter 2?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TMMIN Sunter 2?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TMMIN Sunter 2?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Batasan Masalah**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (PT TMMIN) Sunter 2. Penelitian ini khusus mengukur pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT TMMIN Sunter 2.



## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan menyusun laporan tugas akhir, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, metode pengumpulan data, dan metode permasalahan data

### **BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini meliputi hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

### **BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang telah diterapkan.

### **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut (Segoro, 2018), Manajemen adalah proses yang dalam pelaksanaan tujuannya, direncanakan, dilaksanakan serta diawasi. Sedangkan menurut (Liang , 2018) Manajemen adalah seni perencanaan dan ilmu, pengorganisasian, penyusunan, pengendalian, dan pengarahan yang didasari dari sumber daya perusahaan itu sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Stoner, 2018) Manajemen adalah suatu proses dari merencanakan, pengukuran sumber daya, dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan ditemukan sebelumnya

##### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dlam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2018)

Menurut Tan and Nasarudin (2011) dalam suatu hasil penelitiannya mengemukakan bahwa “ *HRM practices as a sytem that attracts, develops, motivates, and retains employess to ensure the effective implementation and the survival of the organization and its members*”. Bahwa dalam praktek SDM merupakan suatu system

menarik, mengembangkan, motivasi, dan menjaga pegawainya untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi dan elemen-elemen yang ada di dalamnya.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Segoro, 2018), Fungsi operasional dalam manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (*Planning*)  
Menegenai rencan pengelolaan SDM organisasi/ perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Fungsi pengadaan (*Procurement*)  
Menegenai usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui prose pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan tujuan organisasi (*the right man in the right place*)
- c. Funsu pengembangan (*Development*)  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
- d. Fungsi kompensasi  
Proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbalan jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
- e. Fungsi pengintegrasian  
Mempersatukan kepentingan organisasi/ perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi pemeliharaan

Mengenai memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

## 2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) “ *Job performance the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. (nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi). Sedangkan menurut (Robbins, Judge, & Timothy, 2009) menyatakan pengertian kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja.

Dalam (Departemen Pendidikan Nasional, 2008) Kamus Besar Bahasa Indonesia yang menerangkan bahwa kinerja mengandung arti: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. (Mangkunegara, 2002) berpendapat kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan (Rivai & Sagala, 2009) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai dengan tanggung jawab untuk memenuhi tujuan organisasi.

### 2.2.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Siagia (2002), yaitu: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja serta komunikasi.

### 2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) terdapat tiga dimensi yang menunjang meningkatkan kinerja karyawan “*Good Performer*”, yaitu :

1. ***Task Performance*** meliputi perilaku – perilaku karyawan yang berkontribusi langsung dalam mentransformasikan sumber daya sumber daya organisasional kedalam barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi organisasi. Indikator yang dianut oleh peneliti adalah efektivitas dan efisiensi.
2. ***Citizenship Behavior*** (Perilaku Kesetiaan) adalah kegiatan-kegiatan karyawan yang bersifat sukarela yang dapat atau tidak dapat diberikan penghargaan namun berkontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari rancangan suatu

pekerjaan. indikator yang dianut oleh peneliti adalah Tanggung jawab dan disiplin.

3. *Counterproductive Behavior* (Perilaku Kontra Produktif) adalah perilaku-perilaku karyawan yang secara sengaja menghalangi atau menunda pencapaian tujuan organisasional.

Dari tiga indikator penentu kinerja yang baik di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian hasil kerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari perilaku karyawan tersebut dalam memandang pekerjaan, jika karyawan sudah memiliki sikap atau pandangan yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka secara otomatis karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang buruk, hal sebaliknya jika karyawan tersebut berpikir positif atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya dan hasil kinerjanya pun menjadi baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja menggambarkan perilaku karyawan saat bekerja yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap kinerjanya.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang telah disediakan pekerjaan. Kepuasan dan ketidakpuasan tergantung pada perbedaan antara harapan karyawan dengan hasil yang telah diperoleh dari pekerjaannya. Apabila hasil yang didapatkan lebih rendah dari harapan karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak puas.

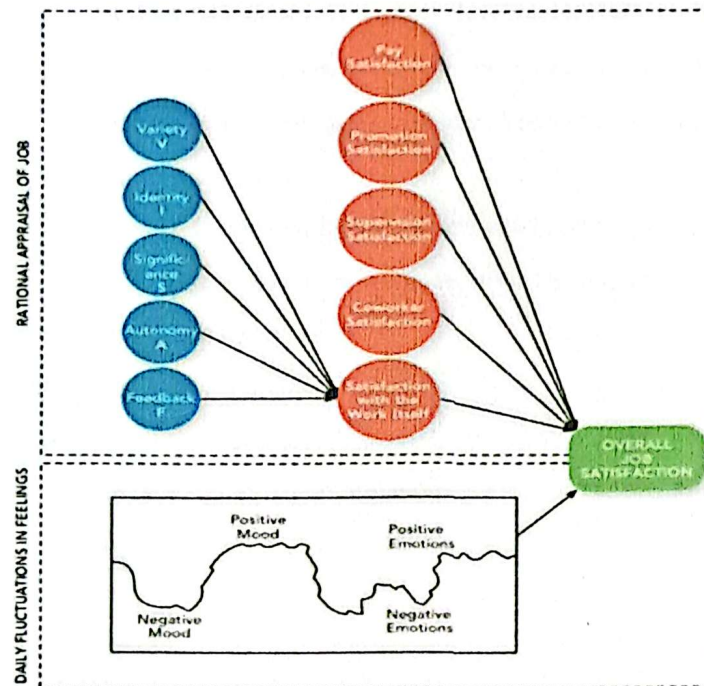
Menurut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015), menjelaskan bahwa *Job satisfaction is a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*. Dapat diartikan bahwa Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang atau pekerjaan. Karyawan yang puas akan

melakukan pekerjaan lebih baik untuk melaksanakan kewajiban yang terperinci dalam uraian kerja sehingga perasaan senang meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah dan dalam membuat keputusan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. (Rivai & Sagala, 2009). Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan itu muncul dari persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan PT TMMIN Sunter 2 dalam bekerja dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam bekerja seperti senang dalam bekerja, bekerja tidak kenal waktu, bekerja sesuai dengan keahlian. Puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya, kepuasan dalam bekerja menunjukkan kinerja tinggi dan sebaliknya ketidak puasan dalam bekerja menunjukkan kinerja yang rendah.

### **2.3.1 Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Merupakan kondisi emosional yang menyenangkan yang di hasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang atau pekerjaan.



Gambar II. 1 Teori Kepuasan  
(Sumber: Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Berdasarkan gambar II.1 menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Kepuasan Kerja terbagi menjadi beberapa hal:

1. *Pay Satisfaction*

Mengacu pada perasaan karyawan perihal gaji yang mereka terima. Apakah layak dan memadai untuk pengeluaran normal kehidupan karyawan. Dengan melihat perbandingan kepuasan saat pembayaran gaji yang diinginkan karyawan dengan gaji yang mereka terima.

2. *Promotion Satisfaction*

Mengacu pada perasaan karyawan mengenai kebijakan promosi. Apakah promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kemampuan karyawan.

3. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan karyawan mengenai atasan mereka. Apakah atasan komunikator yang baik, kompeten, dan sopan.

4. *Cowoker Satisfaction*

Mengacu pada perasaan karyawan terhadap rekan kerja sesama, termasuk apakah rekan kerja cerdas, bertanggung jawab, saling membantu dan menyenangkan.

5. *Satisfaction with the Work Itself*

Mencerminkan perasaan karyawan mengenai tugas pekerjaan mereka, apakah termasuk tugas yang menantang, menarik atau membosankan.

2. *Mood (Suasana Hati)*

Suasana hati yang berbeda bisa mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Suasana hati positif yaitu ditandai antusias, bersemangat dan gembira. Sedangkan suasana hati negative yaitu perasaan yang bertolak belakang seperti jengkel, sedih, gugup dan bermusuhan antar rekan kerja.

**2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepuasan Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri pegawai. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut (Milton, 2001) faktor- faktor yang mempengaruhi terbagi menjadi dua, yaitu

A. Faktor yang bersumber dari dalam diri (*Internal*)

1. Demografi

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kepuasan kerja misalnya usia, jenis kelamin, pendidikan dan lain sebagainya. Terdapat penurunan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang memasuki usia pensiun. Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan wanita dan pria, karena pertimbangan norma dan aspirasi social walaupun keduanya mempunyai gaji dan jabatan yang sama.

2. Kecakapan (*Ability*)

Karyawan akan merasa puas apabila mempunyai kesempatan untuk memperlihatkan kecakapannya sesuai dengan apa yang dirasakannya.

3. Kepribadian (*Personality*)

Hubungan positif antara kepuasan kerja dan karakteristik kepribadian ditentukan oleh intrinsik dan ekstrinsik penghargaan dari masing-masing karyawan sesuai dengan kepribadiannya.

B. Faktor yang bersumber dari lingkungan

1. *Job and job environment*

- a. Karyawan akan merasa puas, apabila banyak kegiatan pekerjaan yang dapat dilakukan. Adanya variasi dan tantangan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Faktor gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan
- c. Apabila karyawan mengetahui dengan jelas karir, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- d. Suasana kerja yang tidak menyenangkan baik komunitas dan fasilitas dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.
- e. Kesulitan interaksi dalam menjalin hubungan yang harmonis antara rekan kerja, atasan dan bawahan.

2. *Organization environment*

Semakin besar organisasi, ketidakpuasan bekerja cenderung meningkat kecuali manajemen mengambil beberapa tindakan korektif.

3. *Occupational Level* (Tingkat pekerjaan)

- a. Tingkat pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih besar daripada tingkatan lebih rendah
- b. Kepemimpinan yang memberikan perhatian pada bawahannya akan memberikan kepuasan kerja lebih besar.

Perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) menyatakan bahwa faktor atau dimensi yang mempengaruhi kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek sebagai berikut :

### 1. Gaji (*Pay*)

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Individu merasa puas karena sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima. Sebaliknya jika pembayaran tidak memenuhi kebutuhan dan harapan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan. Lebih lanjut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan gaji merupakan perasaan karyawan terhadap gaji yang mereka terima. Hal ini dipandang dari segi kelayakan, memadai untuk kehidupan normal dan perbandingan dengan tingkat harapan yang diinginkan.

### 2. Kesempatan Promosi (*Promotion*)

Seorang individu akan puas jika mendapat kesempatan promosi karena prestasi kerjanya yang baik. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) menjelaskan aspek ini mengacu pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi dalam organisasi. Hal ini meliputi segi keadilan dalam promosi, sering tidaknya dalam promosi dan serta promosi yang dilakukan berdasarkan kemampuan.

### 3. Kemampuan Atasan (*Supervision*)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya merasa dihargai. Sebaliknya jika supervisor hanya sekedar mencari-cari kesalahan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) menjelaskan aspek ini mencerminkan perasaan karyawan tentang

atasan atau penyelia yang dipandang dari segi kompeten, kesopanan, dan komunikator yang baik.

Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri akan membuat individu puas dengan menikmati pekerjaannya. Pekerjaan akan itu memberi tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) menjelaskan aspek ini mencangkup perasaan karyawan tentang tugas pekerjaannya, dipandang dari segi tantangan, kemenarikan, dihormati, memanfaatkan keterampilan dan bukan pekerjaan yang membosankan atau tidak nyaman.

#### 5. Rekan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting terutama membangun komunikasi multi arah yang akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Rekan kerja yang mendukung akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih

menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) menjelaskan aspek ini merupakan pandangan karyawan antar sesama mereka termasuk dilihat dari segi kecerdasan, tanggung jawab, membantu, menyenangkan.

#### 2.3.4 Dampak dari Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak yang timbul dari kepuasan kerja atau pengaruh dari kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kepuasan dan produktivitas

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan tersebut akan kuat bila karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang bergantung kepada mesin. Hubungan kuat akan terlihat pada karyawan dengan pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial.

b. Kepuasan kerja dan *turnover*

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* bersifat negatif. Ada faktor lain yang menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*, seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja.

#### 2.4 Motivasi Kerja

Menurut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energi baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

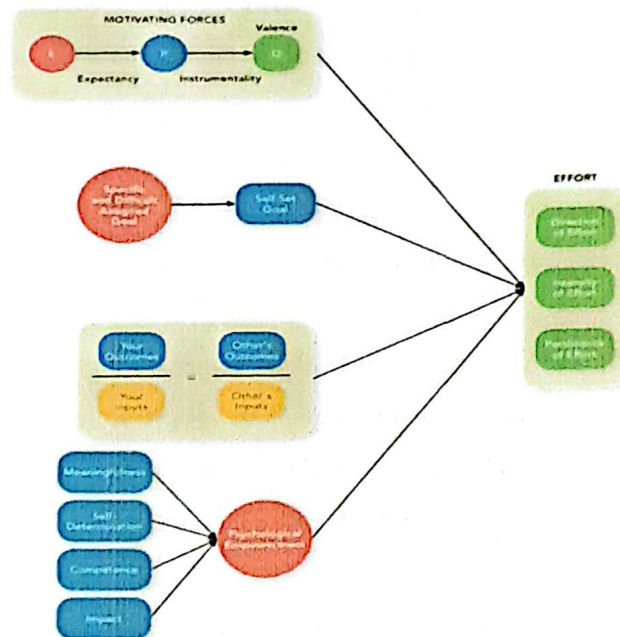
Motivasi diambil dari bahasa latin "*movere*" yang berarti bergerak sedangkan motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Kemudian menurut (Rivai & Sagala, 2009) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja dengan berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu terpacu untuk bekerja lebih baik dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti kepada perusahaan. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

#### **2.4.1 Teori Motivasi Kerja**

Pembahasan teori motivasi kerja penelitian ini adalah

1. Menurut (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)



Gambar II. 2 Teori Motivasi  
(Sumber: Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Berdasarkan gambar diatas menjelaskan bahwa motivasi menentukan upaya apa yang akan karyawan kerjakan sekarang, seberapa keras dan tekun mengerjakan tugasnya dan seberapa lama karyawan menyelesaikan tugasnya. Motivasi terbagi menjadi beberapa hal, yaitu:

a. *Motivating Forces*

Dimulai dengan upaya apa yang harus dilakukan karyawan tentukan dengan *Expectary* (harapan). Jika karyawan melakukan banyak upaya maka semakin besar peluang berkinerja baik. Kemudian jika karyawan berkinerja baik maka karyawan akan menerima hasil yang memuaskan.

b. *Self Set Goal*

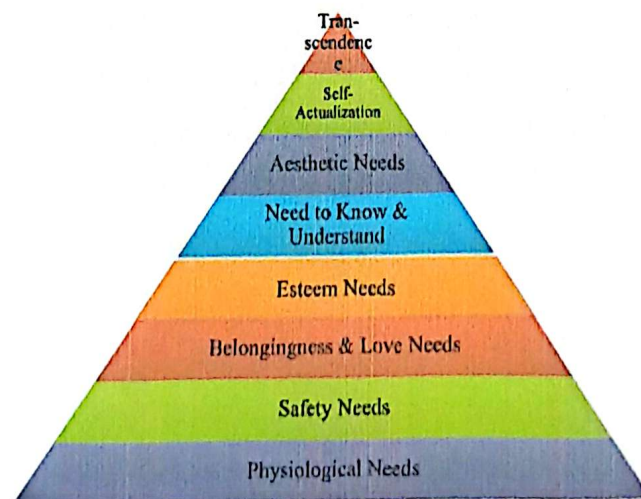
Tujuan ditentukan sendiri, diinternalisasi untuk memantau kemajuan kinerja tugas karyawan. Ketika memiliki motivasi

dan tujuan tinggi akan mendorong karyawan melakukan tugasnya dengan memanfaatkan motivasi. Pentingnya motivasi ketika menetapkan tujuan para karyawan.

c. *Psychological Empowerment*

Mencerminkan suatu energy yang berakar pada keyakinan bahwa tugas kerja berkontribusi pada tujuan yang lebih besar.

2. Teori Hierarki Kebutuhan *Maslow Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943. Dalam teori kebutuhan Maslow, Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut (Huitt, 2007):



Gambar II. 3 Maslow's hierarchy of needs  
(Sumber: Huitt, 2007)

Berdasarkan diagram hierarki kebutuhan terbagi menjadi delapan, yaitu:

1. *Biological and Physiological needs* merupakan kebutuhan paling dasar untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur dll.

2. ***Safety needs*** merupakan kebutuhan akan merasa aman terlindungi seperti keamanan fisik (keamanan tempat kerja) dan keamanan dari segi psikologis (perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya)
  3. ***Belongingness and Love needs*** merupakan kebutuhan akan keterterimaan dalam/oleh kelompok dan kasih sayang.
  4. ***Esteem needs*** merupakan kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang seperti pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, *prestise* (wibawa), status serta reputasi.
  5. ***Cognitive needs*** merupakan kebutuhan akan pengetahuan, mengetahui dan paham.
  6. ***Aesthetic needs*** merupakan kebutuhan estetika (keindahan).
  7. ***Self-Actualization needs*** merupakan aktualisasi diri dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang seperti memberikan otonomi untuk berkreasi.
  8. ***Transcendence needs*** merupakan kebutuhan akan transendensi (membantu orang lain mewujudkan dirinya).
3. Teori McClelland *Theory of Need* David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:
- a. ***Need for achievement*** (kebutuhan akan prestasi) merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar untuk pencapaian kesuksesan.
  - b. ***Need for power*** (kebutuhan akan kekuasaan) merupakan kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya.

c. *Need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi) merupakan hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama.

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

Teori ini merupakan teori kebutuhan yang dipengaruhi oleh beberapa konsep aktualisasi dari Maslow. Herzberg menyebutnya dengan *Motivator-Higiene Theory*). Teori ini mengemukakan adanya dua kebutuhan yang berbeda yaitu:

Faktor Hygiene	Faktor Motivator
Kebijaksanaan dan Admnistrasi Perusahaan	Prestasi
Hubungan Rekan Kerja	Kemajuan
Keamanan	Pekerjaan itu sendiri
Hubungan Atasan	Pengakuan
Gaji	Pertumbuhan
Kondisi Kerja	
←	→
Ketidakpuasan Kerja	Kepuasan Kerja

Gambar II. 4 Teori Motivasi – Higiene Herzberg  
(Sumber: Robbins, P. Stephen, 2008)

Faktor - faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan menurut Herzberg adalah yang mampu dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu prestasi (*achievement*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu (*work itself*), pengakuan (*recognition*), dan pertumbuhan (*growth*).

Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan kerja meliputi 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*).

#### 2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (McClelland, 1975) menyebutkan bahwa dimensi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan. Indikator yang dianut oleh peneliti adalah Promosi jabatan, penghargaan dan memenuhi standar kerja.

2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain. Indikator yang dianut oleh peneliti adalah menjalin hubungan dan komunikasi

3. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat. Indikator yang dianut oleh peneliti adalah pekerjaan yang

menantang, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki otoritas.

## 2.5 Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Manunggal Sejahtera Denpasar” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### 2.5.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

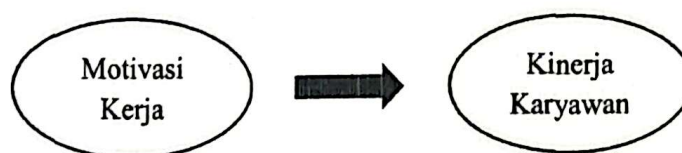


Gambar II. 5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja  
(Sumber: Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Berdasarkan gambar diatas, menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sedang terhadap Kinerja pekerjaan. Orang yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *Task Performance* yang lebih tinggi, tingkat yang lebih tinggi *Citizenship Behavior* (Perilaku Kesetiaan) dan tingkat yang lebih rendah dari Perilaku Kontraproduktif (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Kepuasan dalam bekerja dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam bekerja seperti senang dalam bekerja, bekerja tidak kenal waktu, bekerja sesuai dengan keahlian. Puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya, kepuasan dalam bekerja menunjukkan kinerja tinggi dan sebaliknya ketidakpuasan dalam bekerja menunjukkan kinerja yang rendah.

### 2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan



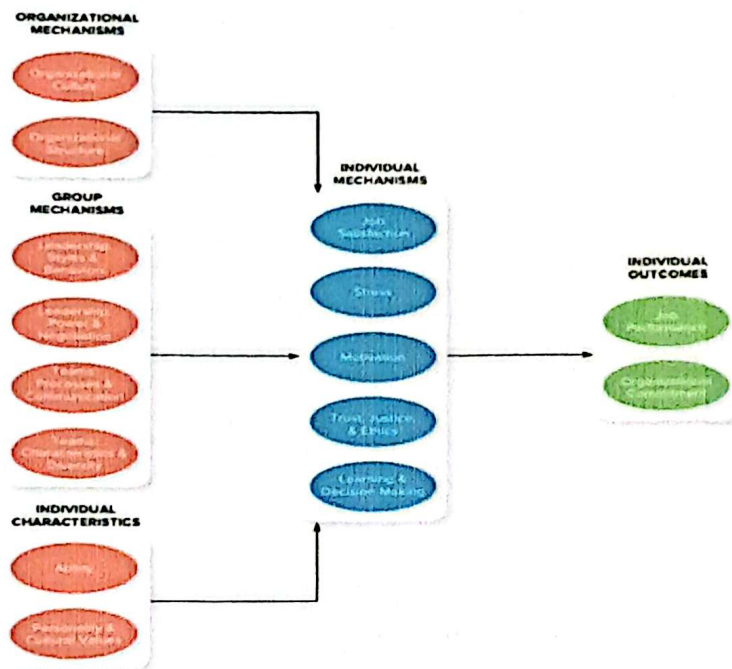
Gambar II. 6 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja  
(Sumber: Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Berdasarkan gambar diatas, menjelaskan bahwa motivasi memiliki efek positif yang kuat pada Prestasi Kerja. Orang yang mengalami lebih tinggi tingkat motivasi cenderung memiliki tingkat Kinerja tugas rutin yang lebih tinggi (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015).

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu terpacu untuk bekerja lebih baik dan penuh semangat. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## 2.6 Model Teoritik dan Hipotetik

Model Teoritik dalam penelitian ini mengacu pada sumber (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015) mengenai *Integrative model of Organizational Behavior* sebagai berikut:



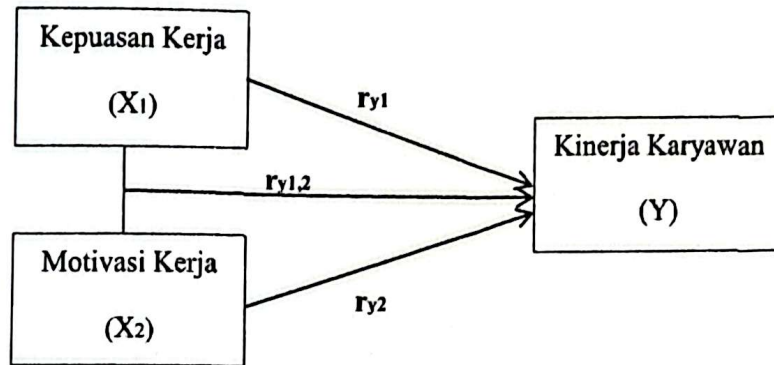
Gambar II. 7 *Integrative model of Organizational Behavior*  
(Sumber: Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Dalam bagan diatas menjelaskan mengenai perilaku organisasi yang mempelajari untuk memahami, meningkatkan sikap dan prilaku individu dan kelompok dalam organisasi.

Pada bagian paling kanan dari model berisi dua hasil utama yang menarik bagi peneliti mengenai perilaku organisasi yaitu kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Sebagian besar karyawan memiliki dua tujuan untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan mereka dan untuk memastikan tetap bersama dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Dan saling berkaitan dengan mekanisme individual dalam model *integrative*. Menggambarkan mekanisme individual yang secara langsung yang mempengaruhi kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi. Ini termasuk kepuasan kerja, apa yang dirasakan karyawan ketika memikirkan pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan sehari-hari. Mekanisme individual lainnya adalah motivasi, yang menangkap kekuatan energik yang mendorong upaya kerja karyawan.

Sedangkan Model Hipotetik dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar II. 8 Model Hipotetik  
(Sumber: Data Diolah)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2018). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toyota Motor Manufaktur Indonesia (PT.TMMIN) Sunter 2 yang berlokasi di Jalan Laks. Yos Sudarso, Sunter II, Jakarta Utara 14330, Indonesia.

#### **3.3 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer dan data sekunder

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis langsung dari sumber data sebenarnya. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang dibuat oleh penulis kepada karyawan PT Toyota Manufacturing Indonesia Sunter 2.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan penulis dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen yang ada dalam perusahaan, laporan jurnal, buku maupun literature-literatur berhubungan dengan penelitian.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang sejenis akan tetapi berbeda karena karakteristiknya. (Suryati & Sudarso, 2016) Sedangkan berdasarkan (Sugiyono, 2007) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 226 karyawan pada PT Toyota Manufacturing Indonesia (PT TMMIN) Sunter 2.

#### 3.4.2 Sampel

Dalam pengambilan sampel terdapat dua metode pengambilan sampel yaitu, *probability sampling* dan *non-probability*. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* termasuk dalam metode *non-probability sampling*. *Purposive sampling* pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kriteria dari tema penelitian agar sampel yang diambil bisa lebih *representative*. Kriteria yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian PYPD (*Press Welding Production Departemen*), berusia 25 tahun atau lebih, dan lama masa kerja minimal 5 tahun.

Berdasarkan populasi yang menentukan kriteria tersebut akan diambil sampel dengan teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan 5%

Penjelasan mengenai rumus:

$$n = 226 / (1 + 226 (5\%)^2)$$

$$n = 226 / (1 + 226 (0,05)^2)$$

$$n = 226 / (1 + 226 (0,0025))$$

$$n = 226 / (1 + 0,565)$$

$$n = 226 / 1,565$$

$$n = 144,4 \approx \text{dibulatkan menjadi } 145 \text{ orang/ responden}$$

Berdasarkan dari jumlah karyawan PT Toyota Manufacturing Indonesia (PT TMMIN) Sunter 2 yaitu sebanyak 226 orang dengan *confident level* 95% serta *margin of eror* sebanyak 5%, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 145 sampel.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas tersebut adalah Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah keputusan pembelian (Y)

#### 3.5.1 Variabel Independen/Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain (Suliyanto, 2018). Variabel bebas juga disebut dengan variabel prediksi (*predictor*), atau variabel perangsang (*stimulus*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas ( $X_1$ ) adalah Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang/pekerjaan dengan indikator gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan (*supervisor*).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya dengan indikator *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.

### 3.5.2 Variabel Dependen/Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini disebut dengan variabel yang diprediksi (*prediktor*). Variabel terikat yang muncul akibat dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi dengan indikator *task performance*, *citizenship behavior*, and *counter productive behavior*.

### 3.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* yang memiliki arti lemah atau kurang dan *thesis* yang berarti pendapat kebenaran. Jadi, hipotesis merupakan pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenarannya (Suliyanto, 2018). Sedangkan Hipotesis (Sugiyono, 2007) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Rumusan masalah hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y)  
Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan  
Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan  
Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2018). Peneliti menggunakan tipe kuesioner tertutup. Pada kuesioner tertutup jawaban sudah disediakan oleh peneliti, sehingga responden tinggal memilih saja. Kuesioner disebarkan kepada karyawan perusahaan yang sesuai dengan kriteria peneliti. Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala *Likert*.

### 3.8 Teknik Pengambilan Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Penentuan sampel yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan (Suliyanto, 2018). Sampel pada penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Populasi penelitian ini adalah karyawan aktif pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia
- b. Menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% dan tingkat kepercayaan 95%
- c. Dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan 5%

Penjelasan mengenai rumus:

$$n = 226 / ( 1 + 226 (5\%)^2)$$

$$n = 226 / ( 1 + 226 (0,05)^2)$$

$$n = 226 / ( 1 + 226 (0,0025))$$

$$n = 226 / ( 1 + 0,565 )$$

$$n = 226 / 1,565$$

$$n = 144,4 \approx \text{dibulatkan menjadi } 145 \text{ orang/ responden}$$

Berdasarkan dari jumlah karyawan PT Toyota Manufacturing Indonesia (PT TMMIN) Sunter 2 yaitu sebanyak 226 orang dengan *confident level* 95% serta *margin of error* sebanyak 5%, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 145 sampel.

### 3.9 Instrumen Penelitian

#### 3.9.1 Penyusunan Instrumen

*Likert scale*, atau skala Likert dikembangkan oleh Professor Rensis *Likert* menyatakan bahwa pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai derajat kesetujuan atas satu pernyataan. (Amir, 2014). Setiap jawaban akan dihubungkan dengan pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan skor atau kata-kata. Pernyataan dibuat dalam bentuk kuesioner online dengan menggunakan skala likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat responden. Skala tersebut sebagai berikut:

Tabel III. 1 Pengukuran Skala *Likert*

No	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Amir (2014)

### 3.9.2 Indikator Variabel

Tabel III. 2 Tabel Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi pertanyaan
1	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	Kepuasan terhadap pekerjaan itu ( <i>Work itself</i> )	Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan
		Gaji dan bonus	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima
			Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja
		<i>Supervisor</i>	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya
			Dalam memberikan tugas kepada saya, atasan berlaku adil
		Promosi	Saya memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan
			Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir
Kepuasan terhadap rekan kerja	Tingkat kebersamaan diantara kerja lebih memuaskan saya		

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi pertanyaan
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Promosi Jabatan	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai posisi jabatan yang saya inginkan
		Memenuhi Standar Kerja	Saya selalu mengerjakan tugas/ pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan
		Penghargaan	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya untuk mendapatkan penghargaan
		Pekerjaan yang menantang	Saya menyukai pekerjaan yang menantang
		Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja
		Memiliki otoritas	Saya mempunyai otoritas dalam menyelesaikan pekerjaan
		Menjalin hubungan dan komunikasi rekan kerja	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas dan Efisiensi	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepada saya

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi pertanyaan	
3	Kinerja Karyawan	Tanggung Jawab	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	
		Disiplin	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	
			Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan	
			Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
		Inisiatif	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	
			Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	
			Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	
				Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan

(Sumber: Data Diolah)

### 3.10 Uji Instrumen

#### 3.10.1 Uji Validitas

Menurut (Suliyanto, 2018) Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*). Uji validitas bisa menggunakan rumus Product Moment dari Karl Pearson, seperti :

$$r_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- $r_{hitung}$  = koefisien regresi
- X = skor item x
- Y = skor item Y
- $\sum x$  = jumlah skor butir
- $\sum y$  = jumlah skor total
- N = jumlah sampel

Pengujian juga dilakukan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ )= 5%. Dari perhitungan diatas, maka dapat menghasilkan butir-butir yang valid dan juga tidak valid :

- Membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_h > r_t$ ) maka butir instrument tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_h < r_t$ ) maka butir instrument tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Berikut adalah langkah-langkah melakukan uji validitas menggunakan SPSS menurut (Riadi, 2016) :

1. Buka editor SPSS. Klik file, lalu sorot dan klik data.
2. Klik variabel view, lalu ketikkan X1 pada kolom name. pada kolom decimal ubah menjadi 0 lalu lanjutkan untuk semua kotak yang dibutuhkan.
3. Klik data view, lalu jangan lupa untuk menyimpan data sesuai yang diinginkan.
4. Klik analyze > correlate > bivariate.
5. Lalu perhatikan hasil yang muncul.

### 3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan dari hasil pengukuran yang dapat dipercaya (Suliyanto, 2018). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Rumus yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* yang skornya antara 1 dan 0.

Dalam penelitian tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila kisaran *Cronbach's Alpha* > 0,60 s/d 0,80 dianggap baik atau reliabel serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik atau sangat reliabel. Berikut adalah langkah-langkah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS menurut (Riadi, 2016):

1. Pertama buka file yang dibutuhkan.
2. Klik *analyze > scale > reliability analysis*.

3. Lalu akan muncul dialog *reliability analysis*. Pindahkan butir-butir pernyataan yang ingin diuji validitas dan realibilitasnya dari kotak kiri ke kotak sebelah kanan (*items*) dengan mengklik tombol anak panah.
4. Klik *statistic*, maka akan muncul kotak dialog lagi.
5. Pilih *scale if item selected*.
5. Klik *continue*.
6. Klik OK.

Berikut ini adalah konsistensi untuk menentukan apakah *Cronbach's Alpha* dinyatakan *reliabel* atau tidak (Riadi, 2016):

Tabel III. 3 Pengukuran *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha	Konsistensi
$\alpha > 0,9$	Sangat Baik
$0,7 < \alpha < 0,9$	Baik
$0,6 < \alpha < 0,7$	Dapat diterima
$0,5 < \alpha < 0,6$	Buruk
$\alpha > 0,5$	Tidak dapat diterima

(Sumber: Riadi,2016)

### 3.11 Teknik Analisis Data

#### 3.11.1 Uji Asumsi Dasar

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas sendiri disebut dengan uji kesesuaian (Riadi, 2016). Uji ini digunakan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Suatu model dapat dikatakan bagus apabila matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi. Berikut adalah langkah-langkah melakukan uji normalitas menggunakan SPSS menurut (Riadi, 2016):

1. Buka file yang diperlukan
2. Klik *Analyze > Nonparametric tests > 1-sampel K-S*
3. Nanti akan terbuka kotak dialog *one-sampel Kolmogrov Smirnov-test*. Pindahkan data yang akan diuji kenormalannya dari kotak kiri ke kotak bagian kanan. *Test variabel list*
4. Lalu klik OK.

Nantinya akan ada 2 macam asumsi berdasarkan angka signifikan tersebut, yaitu:

1. Jika Sig < (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika Sig > (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Riadi, 2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas dapat terjadinya hubungan linear antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Hubungan linier antara variabel bebas dapat terjadi dalam bentuk hubungan linier yang sempurna dan hubungan linier yang kurang sempurna. (Supardi, 2013) juga mengatakan bahwa untuk mengetahui terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai VIF (*Variance inflation factor*) atau nilai Tol (*Tolerance*). Berikut ini adalah rumus manual untuk menentukan nilai VIF dan Tol

$$VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)} \quad \text{dan} \quad Tol_j = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan :

VIF = nilai *variance inflation factor*

Tol<sub>j</sub> = nilai *tolerance variabel bebas-j*

$R_j$  = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

Berikut adalah langkah-langkah melakukan uji Multikolinieritas menggunakan SPSS menurut (Riadi, 2016):

1. Klik *analyze > Regression > Linear*.
2. Setelah terbuka kotak dialog *linear regression*, pindahkan variabel Y ke kotak *Dependent*. Pindahkan variabel X ke kotak *Independent*. Pada kotak *Method*, pilih enter. Kemudian pilih *statistics*.
3. Nanti akan keluar kotak dialog *statistics*. Pilih *estimates* dan model fit lalu klik OK.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Riadi, 2016) mengatakan bahwa uji Heteroskedastisitas adalah variansi dari error model regresi tidak konstan atau variansi antar error yang satu dengan error yang lain berbeda. Heteroskedastisitas (Purnomo, 2016) adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi dan uji Glejser.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus Heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan plot dari sebaran residual (\*ZPRED). Jika nanti sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas. Berikut ini adalah langkah-langkah melakukan uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS menurut (Riadi, 2016):

1. Kembali ke kotak dialog *linear regression*, nantinya akan muncul kotak dialog yang kemudian pindahkan variabel Y ke kotak *dependent*. Pindahkan variabel X1, X2, dst ke kotak *independent(s)* dengan mengklik anak panah.
2. Klik save pada kotak *residual*.
3. Centang *unstandardized*.
4. Klik *Continue*
5. Klik OK.

### 3.11.2 Teknik Pengolahan Data

#### a. Analisis Regresi Berganda

Menurut (Riadi, 2016) Analisis Regresi sebagai suatu analisis tentang hubungan variabel kepada variabel lain, yaitu variabel bebas dalam rangka membuat estimasi atau prediksi dari nilai rata-rata variabel terikat dengan diketahuinya nilai variabel bebas. Sedangkan Regresi berganda dengan tiga variabel digunakan untuk memprediksi suatu hubungan antara dua variabel bebas (*predictor*) dengan satu variabel terikat. Persamaan yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel kinerja karyawan

$a$  = Konstanta.

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi ganda.

$X_1$  = Variabel kepuasan kerja

$X_2$  = Variabel motivasi kerja

$e$  = Standar error

Berikut langkah-langkah melakukan uji regresi berganda menggunakan SPSS menurut (Riadi, 2016):

1. Klik *Analyze > Regression > Linear*.
2. Setelah terbukanya kotak dialog *linear regression*, pindahkan variabel Y ke kotak *Dependent*. Pindahkan variabel X ke kotak *Independent*.
3. Lalu klik OK.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Supardi, 2013) adalah nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependent yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah :

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Nilai koefisien determinasi

### 3.12 Uji Hipotesis

Menurut (Gunawan, 2017) pengujian hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang harus di lakukan pengujian akan kebenarannya dalam penelitian ilmiah. Pengujian ini juga menyatakan bahwa hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. (Gunawan, 2017) bahwa hipotesis harus diuji kebenarannya dalam penelitian.

### 3.12.1 Uji T

Gunawan (2017) uji T sendiri merupakan salah satu pengujian yang digunakan untuk taraf signifikan tertentu akan lebih besar daripada nilai distribusi yang bersesuaian.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

$b_i$  = Nilai Konstanta

$S_{b_i}$  = Koefisien regresi variabel bebas ke-i ( $i = 1,2$ )

### 3.12.2 Uji Signifikan/Uji F

Menurut (Gunawan,2017) menyebutkan bahwa uji F ini digunakan untuk menguji dua varian, yaitu apakah varian tersebut sama. Uji T juga digunakan untuk membandingkan secara bersamaan antara dua atau lebih rata-rata pada populasi. Perbandingan simultan antara beberapa rata-rata populasi disebut sebagai analisis varian.

$$\text{Uji F Hitung} = \frac{R_{y.12} \cdot n - m - 1}{m(1 - R_{y.12}^2)}$$

Keterangan:

$R_{y.12}$  = Regresi ganda ( $rx_1x_2y$ ).

$m$  = Jumlah variabel bebas.

$n$  = Jumlah responden.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai F Hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

- b. Jika  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia
Pimpinan	: Warih Andang T
Tipe Bisnis	: Manufaktur Otomotif
Tahun Berdiri	: 12 April 1971
Telepon	: (62-21) 6515551
Website	: <a href="http://www.toyotaindonesiamanufacturing.co.id">www.toyotaindonesiamanufacturing.co.id</a>
Jumlah Karyawan	: 226 orang
Jam Kerja	: Senin- Kamis : 07.15 - 16.00 WIB Jumat : 07.15 – 16.30 WIB
Jenis Produk	: Vehicles, Engine, Part, Dies, dan Jig
Lokasi Perusahaan	: Jalan Gaya Motor Raya, Sunter II, Jakarta



Gambar IV. 1 Logo PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia  
Sumber: [www.toyotaindonesiamanufacturing.co.id](http://www.toyotaindonesiamanufacturing.co.id)

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia
  - a. Perusahaan terbaik dan fleksibel mewakili komitmen TMMIN sebagai perusahaan manufaktur global untuk mengembangkan operasional manufaktur untuk mengembangkan operasional manufaktur terbaik untuk menghasilkan produk berkualitas global yang dapat dengan mudah menyesuaikan kebutuhan pasar di tiap Negara
  - b. Perusahaan yang dikagumi mewakili komitmen TMMIN untuk terus berkontribusi terhadap pembangunan Indonesia.
2. Misi PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia

Membantu orang dan barang berpindah dari suatu tempat ke tempat lain dengan nyaman melalui pembangunan berkelanjutan pada teknologi, produk, dan layanan di industry otomotif.

#### 4.1.3 Sejarah Perusahaan

Sejarah penamaannya, Toyota bukan awal dari penamaan tersebut, tetapi nama Toyota berawal dari nama "Toyoda" yang diambil dari nama keluarga pendiri toyota yaitu Sakichi Toyoda (1867-1930). Sakichi Toyoda merupakan seorang industrialis pertama di Jepang. Beliau termasuk diantara penemu mesin tenun. Semula toyota bukanlah sesuatu perusahaan mobil, namun dengan pengembangan dari anaknya Sakichi Toyoda yaitu Kiichiro Toyoda, beliau merupakan seorang automobile man. Pada awalnya, Kiichiro merasa resah dan gelisah karena mobil-mobil keluaran AS sudah mulai memasuki negara Jepang pada tahun 1920-1930an serta merakit mobilnya di Jepang. Beberapa tahun. Kiichiro menjelajahi negara di Eropa dan AS, kemudian Kiichiro kembali ke negaranya, Kiichiro

Toyota mulai mempunyai mimpi untuk menciptakan sendiri mobil yang diproduksi dari negaranya sendiri yaitu Jepang.

Kemudian untuk mewujudkan mimpinya, Toyota beserta timnya membangun pabrik serta membongkar mobil-mobil AS seperti mobil Chevrolet tahun 1933 untuk melihat komponen-komponen yang ada dan Toyota mengambil ilmu tersebut kemudian menciptakan inovasi dan berhasil membuat mobil dengan mesin yang lebih kecil.

Beralih dari sejarah awal mulanya penamaan Toyota, perkembangan industri Toyota di Indonesia sudah melewati perjalanan yang begitu panjang untuk menjadi salah satu pelaku utama industri otomotif Indonesia, di mana pada tahun 2019 telah memasuki usianya yang ke-48. Empat puluh delapan tahun bukanlah sebuah perjalanan yang pendek, penuh dinamika dan ragam tantangan. PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) sebagai bagian dari Toyota Indonesia sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pertumbuhan ekonomi di negeri ini.

Dulu, sebelum bernama TMMIN, Toyota Indonesia lahir dari kerjasama Toyota Motor Corporation (TMC) dengan PT Astra International pada April 1971 dengan mendirikan perusahaan bernama PT Toyota-Astra Motor (TAM) sebagai perusahaan importir mobil Toyota. Selang dua tahun kemudian pada 1973, disusul dengan mendirikan perusahaan perakitan kendaraan dengan nama PT Multi Astra yang tujuan didirikannya adalah dalam rangka mendukung upaya pemerintah dalam mempercepat industrialisasi termasuk di bidang otomotif. Pabrik ini kini dikenal sebagai Pabrik Sunter 1.

Pada 1976, Toyota Indonesia mendirikan PT Toyota Mobilindo yang didirikan untuk merespon kebijakan pemerintah tentang kedalaman Tingkat Kandungan Dalam Negeri. Dari sini lahir Toyota Kijang Generasi Pertama yang diproduksi hingga tahun 1981 dan modelnya sering dijuluki Kijang Buaya karena struktur kap mesin yang overlap hingga ke sisi bodi sehingga kalau dibuka mirip dengan

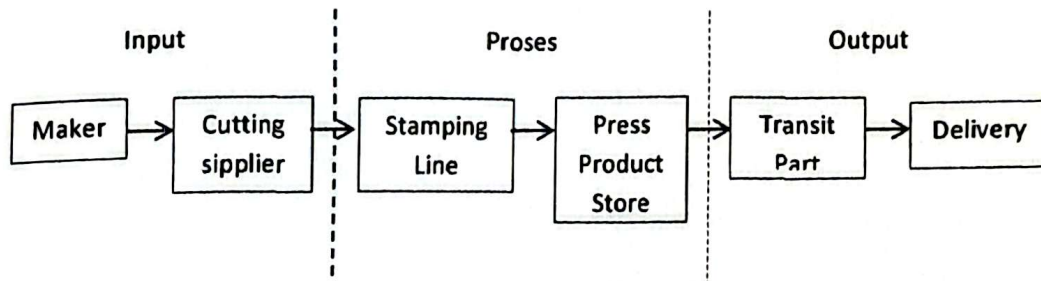
buaya yang sedang menganga. Toyota Indonesia mulai membuat mesin untuk pertama kali tahun 1982 setelah mendirikan PT Toyota Engine Indonesia berupa mesin tipe 5K. Pendirian ini menunjukkan keseriusan Toyota menjadi bagian dari perkembangan otomotif nasional. Pabrik ini pun menjadi cikal bakal Pabrik Sunter II . Pada tahun 1987, Toyota Indonesia tercatat sebagai pioneer eksportir otomotif nasional dengan mengekspor perdana Toyota Kijang dalam bentuk *Completely Built Up* (CBU) ke Brunei Darusalam.

Selang dua tahun kemudian pada 1989, empat perusahaan Toyota yaitu PT Toyota-Astra Motor, PT Multi Astra, PT Toyota Mobilindo dan PT Toyota Engine Indonesia dimerger menjadi PT Toyota Astra-Motor (TAM). Tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan mempermudah koordinasi di dalam mengambil keputusan. Pada tahun 1996, total produksi mobil Toyota mencapai 1 juta unit yang diraih dalam rentang 7 tahun dari tahun 1989, padahal sebelumnya untuk meraih angka total produksi 500.000 unit Toyota Indonesia harus meraihnya selama 15 tahun dari 1974 sampai 1989. Nama PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) mulai muncul pada tahun 2003 ketika TAM melakukan reorganisasi dipecah menjadi dua. Yaitu menjadi PT Toyota-Astra Motor (TAM), dan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yang fokus dibidang produksi kendaraan serta ekspor. PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia telah memiliki pabrik produksi seperti *stamping, casting, engine dan assembly* di area Sunter, Jakarta

#### **4.1.4 Kegiatan Perusahaan**

Proses bisnis secara umum segala aktivitas ekonomi yang bertujuan untuk mencari keuntungan. Orientasi proses bisnis adalah bagaimana mengantarkan sebuah *business value* agar bisa dinikmati oleh pihak terkait terutama pelanggan. Aktivitas pada proses bisnis sering melibatkan antar bagian dalam sebuah perusahaan. Kolaborasi

lintas fungsional sangat dituntut agar jalannya proses bisnis bisa berlangsung dengan baik. Inilah proses bisnis PT. Toyota Motor Manufaktur Indonesia sebagai berikut :



Gambar IV. 2 Proses Bisnis PT.TMMIN Sunter 2  
(Sumber: PT TMMI, 2019)

Berikut ini uraian mengenai proses bisnis secara umum:

#### 1. *Maker*

Pada tahap meker, TMMIN berkerjasama dengan beberapa vendor atau sering disebut dengan *supplier*. Perusahaan membutuhkan vendor untuk mencari barang yang tidak diproduksi pabrik dan dibutuhkan dalam proses produksi. TMMIN mengambil material dari beberapa vendor seperti :

- a. PT. Krakatau Steel (KS)
- b. PT. Japan Steel Galvanizing Indonesia (KNSS)
- c. PT. Krakatau Nippon Steel Sumikin (KNSS)

Setelah material dikirim dari vendor, material ditempatkan pada *Coil Store* yang kemudian akan dilakukan *material checksheet*.

#### 2. *Cutting Supplier*

Pada tahap *cutting supplier*, TMMIN berkerjasama dengan beberapa vendor seperti :

- a. PT. Steel Center Indonesia (SCI)

- b. PT. Toyota Tsusho Metals Indonesia (TTMI)
- c. PT. Super Steel Karawang (SSK)

Setelah melalui proses material checksheet akan dilakukan proses pemotongan (*material cutting process*), pada tahap ini juga dilakukan material control check terhadap Kuantitas (*quantity*) dan Spesifikasi (*specification*). Kemudian akan dilakukan material control check, material akan ditempatkan di Material Store.

### 3. *Production Process*

Sebelum dilakukan proses produksi, material yang berada di *Material Store* kemudian dipindahkan oleh forklift ke *Material Check Area* untuk dilakukan pengecekan terhadap kualitas material tersebut. Material yang mengalami cacat (NG Defect) akan dilakukan perbaikan terlebih dahulu kemudian disimpan dalam *production storage* sebelum material tersebut masuk ke dalam proses produksi. Setelah itu, material siap dimasukkan ke dalam mesin stamping line lalu ke *press product store*.

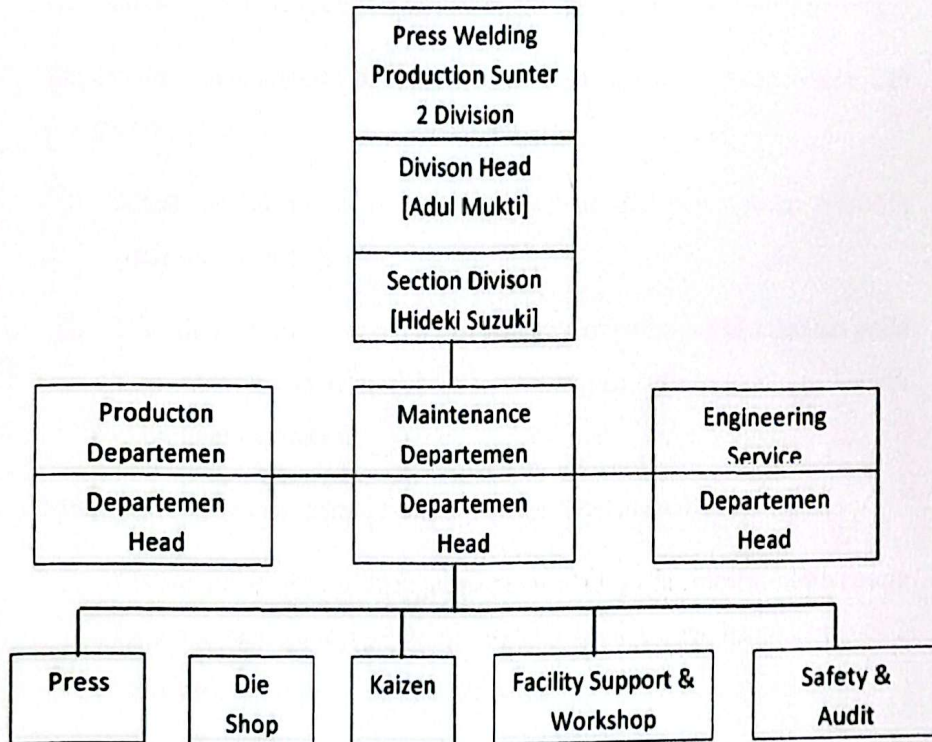
### 4. *Transit Part*

Material yang sudah diproduksi kemudian dipindahkan ke transit part sebagai tempat penyimpanan part sementara.

### 5. *Delivery*

Kemudian produk yang berada dalam transit area dipindahkan oleh forklift ke truk dan proses selanjutnya pengiriman. Sedangkan material yang rusak akan dikirim ke material *casting* untuk dilakukan peleburan atau menjual kembali *scrap* tersebut

#### 4.1.5 Struktur Organisasi



Gambar IV. 3 Struktur Organisasi PT TMMIN Sunter 2  
(Sumber : Toyota Motor Manufacturing Indonesia)

#### Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

1. Departemen Produksi mengenai semua alur produksi dari persiapan material hingga menghasilkan output sebuah atau produk sesuai dengan orderan yang telah dibuat oleh *Toyota Production System (TPS)*.
2. Departemen *Maintenance* mengenai support untuk membantu produksi tetap berjalan sesuai dengan rencana. *Maintenance* pun memiliki peran khusus untuk menjaga kualitas serta performa mesin.

3. Departemen *Engineering* mengenai teknis proses produksi berupa melakukan pengawaasan untuk meminimalkan berbagai kemungkinan permasalahan yang mungkin terjadi selama proses produksi berlangsung

Departemen maintenance terbagi menjadi 2 yaitu mesin maintenance dan die maintenance.

1. Mesin Maintenance mengenai pemeliharaan dan penanganan masalah pada mesin- mesin
2. Die Maintenance mengenai pemeliharaan dan penanganan masalah pada dies atau cetakan model. Namun, bagian ini tergabung dengan department produksi.

Mengenai mesin maintenance terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Maintenance *Press*, mengenai perawatan pada mesin-mesin yang terkait dengan proses *press* dan *crane*. Pada seksi ini, hanya terdapat 2 shift yaitu shift satu dan shift gantung.
2. Maintenance Die Shop, mengenai perawatan untuk menjaga mesin- mesin NC tetap beroperasi dengan baik.
3. Kaizen, mengenai masalah equipment- equipment kecil atau peralatan pendukung seperti konveyor. Pada seksi ini, hanya terdapat 2 shift yaitu shift satu dan shift gantung
4. Workshop, mengenai pada pabrikasi. Pada seksi ini, terdapat 3 shift.
5. *Safety & CBC*, pada *safety* mengenai keamanan dan keselamatan kerja serta CBC mengenai kebersihan dan kenyamanan keadaan atau iklim area lingkungan kerja. Pada seksi ini, terdapat 3 shift.

## 4.2 Penyajian Data

### 4.2.1 Gambar Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT TMMIN pada bagian PWP. Adapun karakteristik responden yang diambil sebagai sampel adalah

#### 1. Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	144	99,4%
Perempuan	1	0,6 %
Total	145	100%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki sebesar 144 responden dan sisanya sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

#### 2. Umur

Deskripsi data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 2 Data Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
25 tahun	10	6,90 %
26 - 30 tahun	86	59,31 %
31 - 36 tahun	24	16,55 %
≥ 37 tahun	25	17,24 %
Total	145	100 %

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa umur responden dalam penelitian ini kisaran umur 26 - 30 tahun sebanyak 86 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah responden kisaran umur 26 – 30 tahun.

### 3. Gaji

Deskripsi data responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 3 Data Gaji Responden

Gaji	Jumlah	Perentase
≤ 4 juta	11	7,60 %
5 – 10 juta	94	64,82 %
≥ 11 juta	40	27,58 %
Total	145	100 %

Sumber: Data Diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak responden berada pada kisaran gaji 5 – 10 juta sebanyak 94 responden.

### 4. Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 4 Data Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Perentase
5 tahun	10	6,90 %
6 – 10 tahun	89	61,38 %
11 – 20 tahun	27	18,62 %
≥ 21 tahun	19	13,10 %
Total	145	100 %

Sumber: Data Diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berada pada kisaran lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 89 responden.

#### 4.3 Penentuan Range

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 145 orang, maka:

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

$$Skor\ tertinggi = 145 \times 5 = 725$$

$$Skor\ terendah = 145 \times 1 = 145$$

$$Sehingga\ Range = \frac{725 - 145}{5} = 116$$

*Range* skor:

$$145 - 261 = \text{Sangat Tidak Setuju}$$

$$261 - 377 = \text{Tidak Setuju}$$

$$377 - 493 = \text{Kurang Setuju}$$

$$493 - 609 = \text{Setuju}$$

$$609 - 725 = \text{Sangat Setuju}$$

#### 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menggunakan pembahasan statistik deskriptif dari variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pembahasan statistik deskriptif bertujuan untuk menyimpulkan tanggapan responden terhadap indikator – indikator dan perhitungan skor untuk setiap variabel.

#### 4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kepuasan Kerja (X1)

Tabel IV. 5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	0	17	11,7	82	56,6	37	25,5	9	6,2	473
2	X1.2	3	2,1	10	6,9	69	47,6	58	40	5	3,4	487
3	X1.3	0	0	16	11	64	44,1	55	37,9	10	6,9	494
4	X1.4	0	0	6	4,1	53	36,6	72	49,7	14	9,7	529
5	X1.5	0	0	9	6,2	48	33,1	65	44,8	23	15,9	537
6	X1.6	0	0	7	4,8	56	38,6	66	45,5	16	11	526
7	X1.7	0	0	0	0	11	7,6	72	49,7	62	42,8	631
8	X1.8	0	0	0	0	31	21,4	87	60	27	18,6	576
<b>Rata-rata</b>												<b>531,6</b>

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja berada pada *range* setuju.

#### 4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0	0	0	57	39,3	75	51,7	13	9	536
2	X2.2	0	0	23	15,9	45	31	49	33,8	28	19,3	517
3	X2.3	0	0	3	2,1	46	31,7	70	48,3	26	17,9	554
4	X2.4	0	0	0	0	14	9,7	76	52,4	55	37,9	621
5	X2.5	2	1,4	2	1,4	56	38,6	65	44,8	20	13,8	534

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6	X2.6	0	0	13	9	46	31,7	70	48,3	16	11	524
7	X2.7	0	0	16	11	58	40	56	38,6	15	10,3	505
Rata-rata												541,6

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja berada pada *range* setuju.

#### 4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	2	1,4	6	4,1	71	49	55	37,9	11	7,6	502
2	Y.2	0	0	3	2,1	23	15,9	90	62,1	29	20	580
3	Y.3	0	0	0	0	28	19,3	71	49	46	31,7	598
4	Y.4	0	0	0	0	17	11,7	90	62,1	38	26,2	601
5	Y.5	0	0	4	2,8	8	5,5	66	45,5	67	46,2	631
6	Y.6	0	0	0	0	14	9,7	79	54,5	52	35,9	618
7	Y.7	0	0	0	0	6	4,1	74	51	65	44,8	639
8	Y.8	0	0	0	0	6	4,1	81	55,9	58	40	632
9	Y.9	0	0	1	0,7	7	4,8	42	29	95	65,5	666
Rata-rata												607,4

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja berada pada *range* setuju.

#### 4.4.4 Pembahasan Penelitian

- a. Berdasarkan Tabel IV.5 deskripsi variabel kepuasan kerja bahwa terdapat skor masing-masing pernyataan yang memiliki 2 skor terendah dan 1 skor tertinggi, yaitu:
  1. Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 473.
  2. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dengan skor 487.
  3. Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir dengan skor 631.
- b. Berdasarkan Tabel IV.6 deskripsi variabel motivasi kerja bahwa terdapat skor masing-masing pernyataan yang memiliki 2 skor terendah dan 1 skor tertinggi, yaitu:
  1. Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan dengan skor 505.
  2. Saya selalu mengerjakan tugas/ pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dengan skor 517.
  3. Saya menyukai pekerjaan yang menantang dengan skor 621.
- c. Berdasarkan Tabel IV.7 deskripsi variabel kinerja karyawan bahwa terdapat skor masing-masing pernyataan yang memiliki 2 skor terendah dan 1 skor tertinggi, yaitu:
  1. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepada saya dengan skor 502.
  2. Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan skor 580.

3. Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan dengan skor 666.

Berdasarkan hasil lapangan dari skor terendah berasal dari indikator variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2 harus melakukan perbaikan secara terus menerus agar kinerja tetap terjaga. Sedangkan pernyataan yang lain memiliki skor tertinggi harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar kinerja karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2 lebih baik lagi kedepannya.

#### 4.5 Analisis Deskriptif

Deskriptif data yang disajikan meliputi mean (M), Modus (Mo), Median (Me) dan standar deviasi (Sd). Dalam menyusun distribusi frekuensi, berdasarkan menentukan jumlah kelas interval, menentukan rentang data (range), dan menentukan panjang kelas interval.

##### 4.5.1 Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) diukur melalui angket yaitu tersedia dari 8 butir pernyataan dengan Skala Likert yang tersedia dari 5 alternatif jawaban. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah 23. Setelah dihitung menggunakan SPSS diperoleh hasil mean sebesar 29,33, Median (Me) sebesar 29, Modus sebesar 28 dan Standar Deviasi sebesar 3,046

Tabel IV. 8 Diskriptif Variabel Kepuasan Kerja

<i>Kepuasan Kerja</i>	
Mean	29,33103448
Standard Error	0,252962367
Median	29
Mode	28
Standard Deviation	3,046070265
Sample Variance	9,278544061

<b>Kepuasan Kerja</b>	
Kurtosis	1,79144872
Skewness	0,962652018
Range	17
Minimum	23
Maximum	40
Sum	4253
Count	145
Confidence Level(95,0%)	0,499999107

Sumber: Hasil Data Ms. Excel

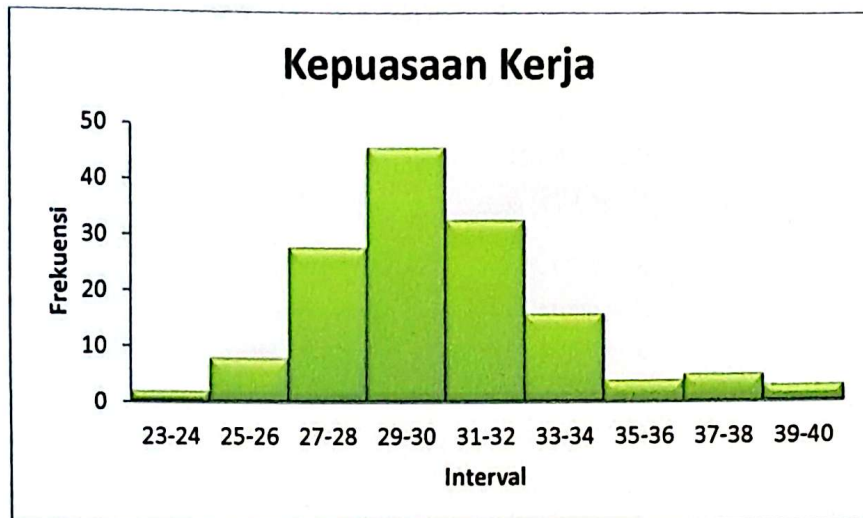
Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$  sehingga banyak kelas adalah 9 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimum – nilai minimum sehingga diperoleh rentang data sebesar  $40 - 23 = 17$ . Sedangkan panjang kelas yaitu rentang/jumlah kelas ( $17/9 = 1,88$ ) dibulatkan menjadi 2. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	F	Percent	Cumulative Percent
23-24	2	1.38	1,38
25-26	8	5.52	6,90
27-28	28	19.31	26,21
29-30	46	31.72	57,93
31-32	33	22.75	80,69
33-34	16	11.03	91,72
35-36	4	2.76	94,48
37-38	5	3.45	97,93
39-40	3	2.07	100,00
Total		100.0	

Sumber: Data Primer Diolah,2020

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja diatas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



Gambar IV. 4 Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Berdasarkan data tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel kepuasan kerja paling banyak terletak pada interval 29-30 sebanyak 46 karyawan dan paling sedikit terletak pada interval 23-24 sebanyak 2 karyawan.

#### 4.5.2 Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diukur melalui angket yaitu tersedia dari 7 butir pernyataan dengan Skala Likert yang tersedia dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 35 dan skor terendah 19. Setelah dihitung menggunakan SPSS diperoleh hasil mean sebesar 26, Median (Me) sebesar 26, Modus sebesar 26 dan Standar deviasi sebesar 2,711.

Tabel IV. 10 Diskriptif Motivasi Kerja

<i>Motivasi Kerja</i>	
Mean	26,14482759
Standard Error	0,225096682
Median	26
.Mode	26
Standard Deviation	2,710522988
Sample Variance	7,346934866
Kurtosis	1,19030311
Skewness	0,801570165
Range	16
Minimum	19
Maximum	35
Sum	3791
Count	145
Confidence Level(95,0%)	0,444920489

Sumber: Data Olahan Ms.Excel

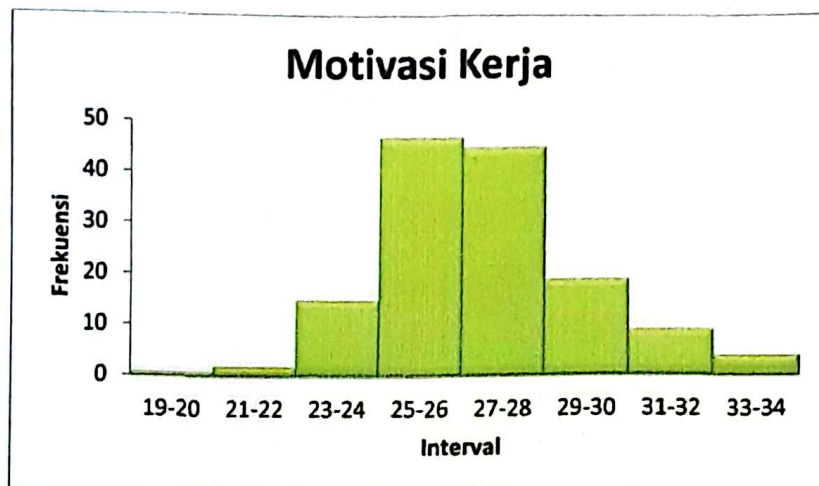
Distribusi frekuensi variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 11 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Interval	F	Percent	Cumulative Percent
19-20	1	0.69	0,69
21-22	2	1.38	2,07
23-24	15	10.34	12,41
25-26	47	32.42	44,83
27-28	45	31.03	75,86
29-30	19	13.11	88,97
31-32	9	6.20	95,17
33-34	4	2.76	97,93
35-36	3	2.07	100,00
Total		100.0	

Sumber: Data Primer Diolah,2020

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja diatas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai beriku



Gambar IV. 5 Histogram Ditribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel motivasi kerja paling banyak terletak pada interval 25-26 sebanyak 47 karyawan dan paling sedikit terletak pada interval 19-20 sebanyak 1 karyawan.

#### 4.5.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur melalui anget yaitu tersedia dari 9 butir pernyataan dengan Skala Likert yang tersedia dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah 25. Setelah dihitung menggunakan SPSS diperoleh hasil mean sebesar 34,24, Median (Me) sebesar 34, Modus sebesar 34 dan Standar deviasi sebesar 2,370.

Tabel IV. 12 Diskriptif Kinerja Karyawan

<i>Kinerja Karyawan</i>	
Mean	34,24137931
Standard Error	0,196783489
Median	34
Mode	34
Standard Deviation	2,369586995
Sample Variance	5,614942529
Kurtosis	0,917574534
Skewness	-0,060620158
Range	15
Minimum	25
Maximum	40
Sum	4965
Count	145
Confidence Level(95,0%)	0,388957338

Sumber: Data Olahan Ms.Excel

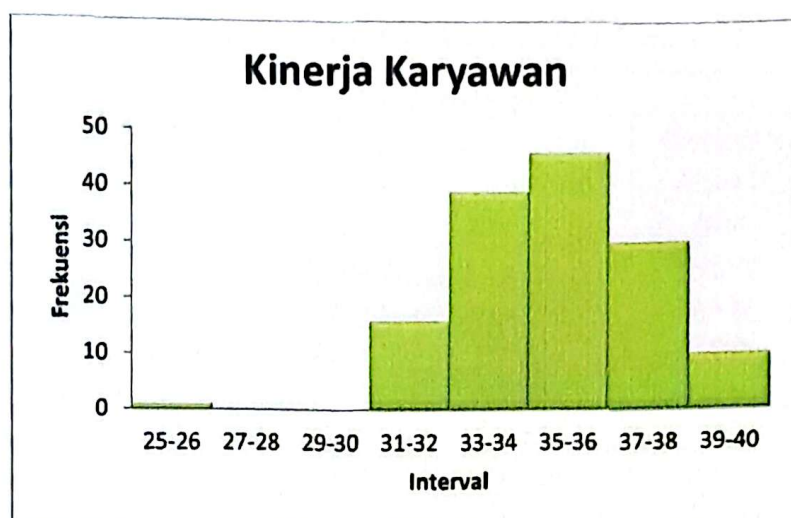
Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Interval	F	Percent	Cumulative Percent
25-26	1	0.7	0.7
27-28	0	0.0	0.7
29-30	0	0.0	0.7
31-32	16	11.0	11.7
33-34	39	26.9	38.6
35-36	46	31.7	70.3
37-38	30	20.7	91.0
39-40	10	9.0	100.0
Total		100.0	

Sumber: Data Primer Diolah,2020

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan diatas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



Gambar IV. 6 Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel kinerja karyawan paling banyak terletak pada interval 35-36 sebanyak 46 karyawan.

#### 4.6 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dengan bantuan SPSS versi 22. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas menggunakan SPSS versi 22 dengan pengujian variabel independen dan variabel dependen.

##### 4.6.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan uji coba dengan menggunakan responden 20 Karyawan PT TMMIN Sunter 2

Tabel IV. 14 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37.85	18.450	0.660	0.849
X2	37.05	22.787	0.425	0.863
X3	37.60	21.095	0.663	0.845
X4	37.60	20.674	0.593	0.851
X5	37.60	19.832	0.716	0.839
X6	37.40	22.568	0.644	0.851
X7	37.55	21.313	0.592	0.850
X8	37.35	22.345	0.545	0.855
X9	37.10	23.463	0.376	0.866
X10	37.30	21.589	0.659	0.846

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Nilai Corrected Item-Total Correlation/  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel} = 0.4438$ . Berdasarkan dari hasil uji validitas kepuasan kerja ( $X_1$ ) terdapat nilai yang kurang dari  $r_{tabel}$  (0.4438) adalah item  $X_2$  dan  $X_9$ , sedangkan yang lainnya diatas  $r_{tabel}$ . Sehingga item  $X_2$  dan  $X_9$  harus di eliminasi. Butir yang valid dalam variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terdapat 8 butir pernyataan yang akan dijadikan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$ ,  $X_6$ ,  $X_7$ ,  $X_8$ ,  $X_{10}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

#### 4.6.2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel IV. 15 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	24.85	11.924	0.583	0.849
X12	24.55	10.576	0.660	0.837
X13	24.50	11.947	0.585	0.848
X14	24.80	11.011	0.777	0.824
X15	25.10	9.779	0.679	0.838
X16	25.10	9.463	0.744	0.826
X17	24.50	12.789	0.468	0.862

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Nilai *Corrected Item-Total Correlation*/  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel} = 0.4438$ . Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai diatas  $r_{tabel}$ . Butir yang valid dalam variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) yaitu X<sub>11</sub>, X<sub>12</sub>, X<sub>13</sub>, X<sub>14</sub>, X<sub>15</sub>, X<sub>16</sub>, X<sub>17</sub>. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah valid.

#### 4.6.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 16 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	55.45	31.629	0.298	0.849
Y2	55.80	31.537	0.186	0.864
Y3	55.65	30.239	0.489	0.838
Y4	55.35	30.345	0.398	0.844
Y5	55.40	29.726	0.710	0.827
Y6	55.15	31.818	0.362	0.845
Y7	55.55	28.787	0.825	0.820
Y8	55.35	30.450	0.493	0.838
Y9	55.50	29.316	0.550	0.834
Y10	55.45	30.155	0.488	0.838
Y11	55.65	30.029	0.708	0.828
Y12	55.75	29.355	0.689	0.827
Y13	55.45	30.787	0.405	0.843
Y14	55.25	28.618	0.601	0.830

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Nilai *Corrected Item-Total Correlation*/  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel} = 0.4438$ . Berdasarkan dari hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) terdapat nilai yang kurang dari  $r_{tabel}$  (0.4438) adalah item Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, Y<sub>4</sub>, Y<sub>6</sub> dan Y<sub>13</sub> sedangkan yang lainnya diatas  $r_{tabel}$ . Sehingga item Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, Y<sub>4</sub>, Y<sub>6</sub> dan Y<sub>13</sub> harus di eliminasi. Butir yang valid dalam variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 9 butir pernyataan yang akan dijadikan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah Y<sub>3</sub>, Y<sub>5</sub>, Y<sub>7</sub>, Y<sub>8</sub>, Y<sub>9</sub>, Y<sub>10</sub>, Y<sub>11</sub>, Y<sub>12</sub>, Y<sub>14</sub>. Jadi dapat disimpulkan bahwa 9 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid.

#### 4.7 Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 22. Menurut (Riadi, 2016) butir – butir instrument yang sudah melakukan uji validitas dan sudah dinyatakan valid perlu dilakukan uji reliabilitas. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 22 dengan pengujian reliabilitas variabel independen dan variabel depeden.

##### d. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel IV. 17 Hasil Uji Reliabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.865	10

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas, bahwa variabel kepuasan kerja yang telah diuji mempunyai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah *reliabel*. Data tersebut handal dan dapat dipercaya.

##### e. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV. 18 Hasil Uji Reliabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.861	7

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas, bahwa variabel motivasi kerja yang telah diuji mempunyai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah *reliabel*. Data tersebut handal dan dapat dipercaya.

f. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 19 Hasil Uji Reliabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.848	14

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

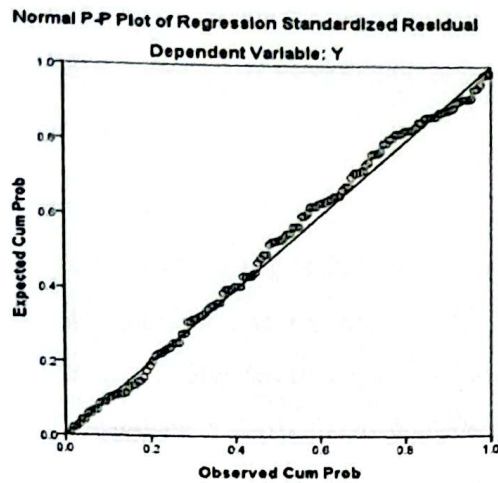
Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas, bahwa variabel kinerja karyawan yang telah diuji mempunyai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *reliabel*. Data tersebut handal dan dapat dipercaya.

Kesimpulan setelah diuji coba instrumen variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid dan reliabel.

#### 4.8 Uji Asumsi Klasik

##### 4.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22



Gambar IV. 7 Grafik P-P Plot Uji Normalitas  
 Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 22

Sedangkan dengan menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov* adalah

Tabel IV. 20 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18157526
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.042
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui kurva P-Plot pada Gambar IV.4 dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Telah dianalisis dengan dasar pengambilan keputusan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka nilai residual tersebut terdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan uji

one sample kolmogorov, nilai *Asmpy.Sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05. Jadi, dapat dipastikan bahwa data peneliti telah berdistribusi normal

#### 4.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Varian Inflation Factor*), yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_j = \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}}$$

$$R_j = \frac{145 (111.732) - (4253)(3791)}{\sqrt{(145 (126.081) - (4.253)^2)(145(100.173) - (3.791)^2)}}$$

$$R_j = 0,4525$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,4525^2)}$$

$$VIF = 1,2575$$

$$Tolerance = \frac{1}{VIF} = \frac{1}{1,2575} = 0,795199$$

Tabel IV. 21 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,795	1,258
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,795	1,258

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang telah di uji multikolinearitas bahwa nilai *tolerance* 0,795 ≥ 0,1 dan nilai VIF 1,258 ≤ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data peneliti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja.

### 4.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Glejser menghasilkan tabel Coefficients sebagai berikut:

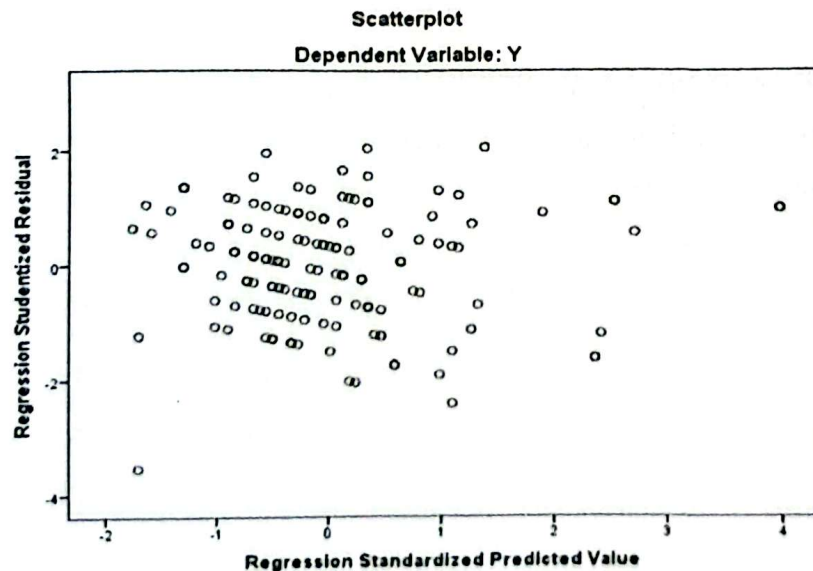
Tabel IV. 22 Data Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-.279		
	X1	.057	.038	.138	1.490	.139
	X2	.014	.043	.031	.331	.741

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS

Sedangkan Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar IV. 8 Scatterplot Uji Heterokedastisitas  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Uji heterokedastisitas yang menggunakan SPSS pada Gambar IV.5 menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*). Dari grafik *scatterplot* dapat terlihat bahwa pada penyebaran titik tidak membentuk pola serta titik-titik menyerbar menyeluruh diatas dan dibawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data peneliti tidak terjadi heterokedastisitas atau tidak terjadi penyimpangan gangguan karena adanya ketidaksamaan varian residual untuk model regresi. Sedangkan berdasarkan uji Glejser memperoleh nilai Kepuasan kerja sebesar 0,139 dan nilai motivasi kerja sebesar 0,741. Jadi, nilai Kepuasan kerja = 0,139 > 0,05 = tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai motivasi kerja = 0,741 > 0,05 = tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kesimpulan setelah diuji asumsi klasik, data pada penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sehingga pengujian data dapat dipercaya dan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

#### 4.9 Analisis Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun uji regresi sederhana dan uji regresi berganda dapat digunakan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

##### 4.9.1 Perhitungan Regresi Berganda

###### a. Perhitungan Skor Deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} \\ &= 126.081 - \frac{(4.253)^2}{145} \\ &= 1.336,110345 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
2. \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} \\
&= 100.173 - \frac{(3.791)^2}{145} \\
&= 1.057,959 \\
3. \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\
&= 170.817 - \frac{(4.965)^2}{145} \\
&= 808,5517241 \\
4. \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\
&= 145.998 - \frac{(4.253)(4.965)}{145} \\
&= 369,4138 \\
5. \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\
&= 130.091 - \frac{(3.791)(4.965)}{145} \\
&= 281,931 \\
6. \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} \\
&= 111.732 - \frac{(4.253)(3.791)}{145} \\
&= 538,0483 \\
7. \sum \bar{x}_1 &= \frac{\sum x_1}{n} = \frac{4.253}{145} = 29,33103 \\
8. \sum \bar{x}_2 &= \frac{\sum x_2}{n} = \frac{3.791}{145} = 26,14483 \\
9. \sum \bar{y} &= \frac{\sum y}{n} = \frac{4.965}{145} = 34,24138
\end{aligned}$$

b. Menghitung nilai Koefesien ( $b_1$  dan  $b_2$ ) dan Nilai Konstanta

(a)

$$\begin{aligned}
b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\
b_1 &= \frac{(1.057,959)(369,4138) - (538,0483)(281,931)}{(1.336,110345)(1.057,959) - (538,0483)^2} \\
b_1 &= 0,212740762
\end{aligned}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(1.336,110345)(281,931) - (538,0483)(369,4138)}{(1.336,110345)(1.057,959) - (538,0483)^2}$$

$$b_2 = 0,158292$$

$$a = \left(\frac{\sum y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n}\right)$$

$$a = \left(\frac{4.965}{145}\right) - 0,212740762 \left(\frac{4.253}{145}\right) - 0,158292 \left(\frac{3.791}{145}\right)$$

$$a = 23,86296$$

**c. Model Persamaan Regresi Berganda**

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$$

$$\hat{Y} = 23,86296 + 0,212740762X_1 + 0,158292X_2$$

**4.10 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji determinasi adalah

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,389872^2 \times 100\%$$

$$KD = 15,2\%$$

**4.11 Uji Hipotesis**

**4.11.1 Uji T (Parsial)**

- Perhitungan Varians ( $S^2_{x_1x_2}$ )

$$S^2_{x_1x_2} = \frac{\sum y^2 - ((b_1(\sum x_1 y) + b_2(\sum x_2 y)))}{n - m - 1}$$

$$S^2_{x_1x_2} = \frac{808,551724 - (0,212(369,4138) + 0,158(281,931))}{145 - 2 - 1}$$

$$S^2_{x_1x_2} = 4,826303$$

- Perhitungan Standar Deviasi Regresi Ganda ( $S_{x_1x_2}$ )

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{S_{x_1x_2}^2}$$

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{4,826303}$$

$$S_{x_1x_2} = 2,196885$$

- Menghitung Standar Error ( $S_{b_i}$ )

$$S_{b_1} = \sqrt{\frac{S_{x_1x_2}^2 (\sum X_2^2)}{(\sum x_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}}$$

$$S_{b_1} = \sqrt{\frac{(4,826303)(1057,959)}{(1336,110345)(1057,959) - (538,0483)^2}}$$

$$S_{b_1} = 0,0673$$

$$S_{b_2} = \sqrt{\frac{S_{x_1x_2}^2 (\sum X_1^2)}{(\sum x_2^2)(\sum X_1^2) - (\sum X_1X_2)^2}}$$

$$S_{b_2} = \sqrt{\frac{(4,826303)(1336,110345)}{(1336,110345)(1057,959) - (538,0483)^2}}$$

$$S_{b_2} = 0,0757$$

- Menentukan Nilai  $t_{hitung}$

$$t_1 = \frac{b_1}{S_{b_1}} = \frac{0,212740762}{0,0673} = 3,156477$$

$$t_2 = \frac{b_2}{S_{b_2}} = \frac{0,158292}{0,0757} = 2,089891$$

- Menentukan Nilai  $t_{tabel}$

Untuk  $\alpha$  sebesar 5% dan  $dk = n - k - 1 = 145 - 2 - 1 = 142$ ,

berdasarkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k)} = t_{(0,05/2)(145-3)}$$

$$t_{(\alpha/2)(n-k)} = 1,65566$$

#### 4.11.2 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria dalam penelitian ini adalah:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

- Menghitung  $F_{hitung}$

$$F_{hitung} = \frac{(R^2) n - m - 1}{m(1 - R^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,389872^2) 145 - 2 - 1}{2(1 - 0,389872^2)}$$

$$F_{hitung} = 12,72642$$

- Menghitung  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tabel F yaitu:

$$F_{tabel} = F(\alpha)(dk \text{ pembilang} = k, dk \text{ penyebut} = n - k - 1)$$

Dimana:

$$k = 2, n = 145, \alpha = 0,05$$

$$dk = 145 - 2 - 1 = 142$$

$$F_{tabel} = F(0,05)(2,142) = 3,06$$

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel V. 1 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	23.863	2.078		11.482	0.000	19.754	27.971
	X1	0.213	0.067	0.273	3.156	0.002	0.079	0.346
	X2	0.158	0.076	0.181	2.090	0.038	0.008	0.308

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$\hat{Y} = 23,863 + 0,213X_1 + 0,158X_2$$

Interpretasi pada analisis regresi berganda adalah

1. Jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) naik satu unit (*likert*), sedangkan motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,213 kali.
2. Jika motivasi kerja ( $X_2$ ) naik satu unit, sedangkan kepuasan kerja ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,158 kali

Persamaan regresi parameter yang diperoleh adalah  $Y = 0,273X_1 + 0,181X_2$

1. Jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) naik satu unit (*likert*), sedangkan motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,079 - 0,346.
2. Jika motivasi kerja ( $X_2$ ) naik satu unit, sedangkan kepuasan kerja ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,008 - 0,308.

## 5.2 Pengujian Hipotesis $H_1$ dan $H_2$ dengan Uji T (Parsial)

Tabel V. 2 Hasil Regresi Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.863	2.078		11.482	0.000
	X1	0.213	0.067	0.273	3.156	0.002
	X2	0.158	0.076	0.181	2.090	0.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 22

### 5.2.1 Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

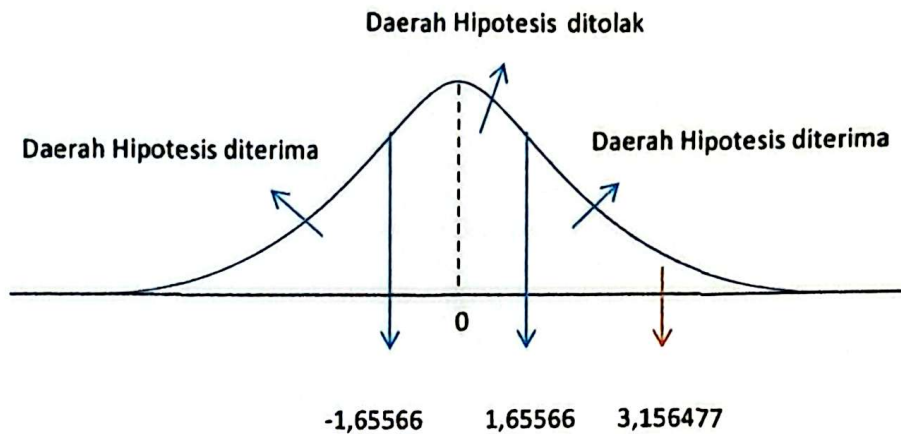
Uji Parsial antara Y dan  $X_1$ , dengan  $X_2$  dikendalikan  
Hipotesis yang di uji yaitu:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) setelah motivasi kerja ( $X_2$ ) dikendalikan

$H_a$  = Ada pengaruh antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) setelah motivasi kerja ( $X_2$ ) dikendalikan

Berdasarkan tabel distribusi- t untuk  $\alpha$  sebesar 0,05 dan  $dk = n - k - 1 = 145 - 2 - 1 = 142$ , pada uji dua pihak diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,655.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  3,156 >  $t_{tabel}$  1,655 maka adanya pengaruh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai P Value (Sig) 0,002 < 0,05, maka adanya pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) setelah motivasi kerja ( $X_2$ ) dikendalikan.



Gambar V. 1 Diagram Uji T (Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)  
 Sumber: Analisis Penulis,2020

### 5.2.2 Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Uji Parsial antara Y dan  $X_2$ , dengan  $X_1$  dikendalikan Hipotesis yang di uji yaitu:

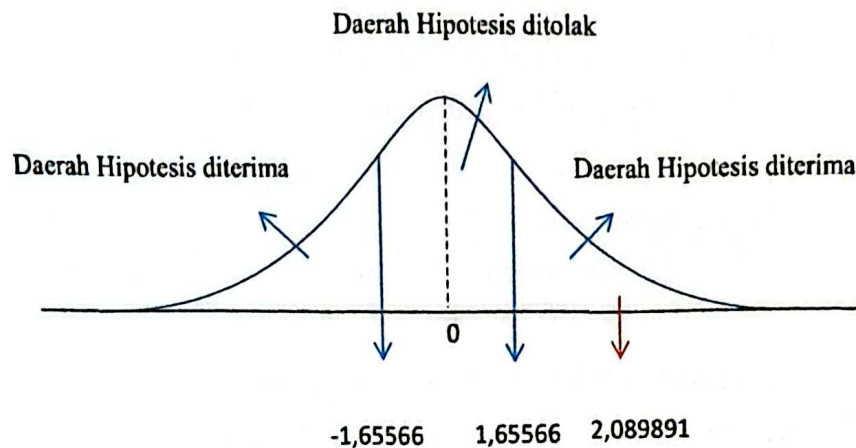
$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) setelah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dikendalikan

$H_a$  = Ada pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) setelah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dikendalikan

Berdasarkan tabel distribusi- t untuk  $\alpha$  sebesar 0,05 dan  $dk = n - k - 1 = 145 - 2 - 1 = 142$ , pada uji dua pihak diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,655.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  2,090 >  $t_{tabel}$  1,655 maka adanya pengaruh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai P Value (Sig) 0,038 < 0,05, maka adanya pengaruh signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) setelah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dikendalikan.



Gambar V. 2 Diagram Uji T (Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)  
Sumber: Analisis Penulis, 2020

### 5.3 Pengujian Hipotesis $H_3$ dengan Uji F (Uji Simultan)

Tabel V. 3 Hasil Regresi Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.217	2	61.608	12.765	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	685.335	142	4.826		
	Total	808.552	144			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 22

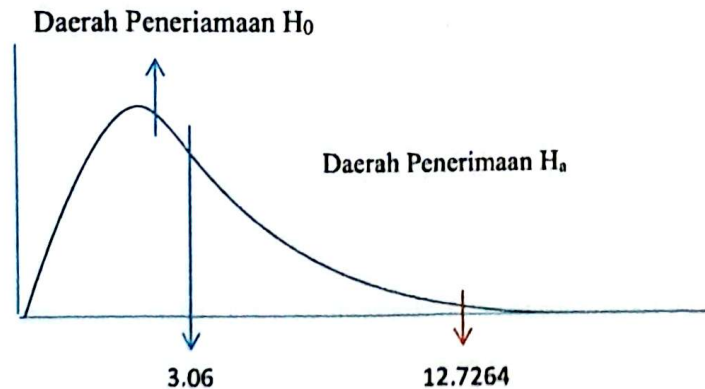
Uji pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$   
Hipotesis yang di uji yaitu:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_a$  = Terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha$  sebesar 0,05 dan  $dk = n - k - 1 = 145 - 2 - 1 = 142$ , pada uji dua pihak diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,06.

Untuk mengetahui pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  12,769 >  $F_{tabel}$  3,06 maka adanya pengaruh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai P Value (Sig) 0,000 < 0,05, maka adanya pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).



Gambar V. 3 Diagram Uji F  
Sumber: Analisis Penulis, 2020

## 5.4 Koefisien Determinasi

Tabel V. 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.390 <sup>a</sup>	0.152	0.140	2.197
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,152. Hal ini mengandung arti bahwa kontribusi memberikan proporsisi/ presentasi varian total dalam variabel terikat (kinerja karyawan) dijelaskan variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) sebesar 15,2%. Sedangkan sisanya sebesar 84,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

## 5.5 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan Tabel V. 1 dapat terlihat variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan membandingkan koefisiensi regresi yang sudah dibakukan (*standardized coefficient*) atau dalam tabel di SPSS disebut dengan koefisien beta. Variabel dengan koefisien beta paling besar akan menjadi variabel dominan dalam menjelaskan keragaman variabel.

Untuk melihat variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja dengan membandingkan nilai koefisien beta. Berdasarkan Tabel V. 1 nilai koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0,273 sedangkan nilai koefisien beta variabel motivasi kerja sebesar 0,181.

Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai “Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan pada PT TMMIN Sunter 2” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dengan hasil pengujian secara parsial, variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memperoleh nilai Sig.  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (3,156) > t_{tabel} (1,655)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan demikian, dapat terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2.
- b. Dengan hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memperoleh nilai Sig.  $0,038 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,090) > t_{tabel} (1,655)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2.
- c. Berdasarkan uji hasil penelitian terhadap pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TMMIN Sunter 2, memperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel} (12,765 > 3,06)$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh

kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diusulkan saran untuk melengkapi hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2

1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan nilai terendah pada item dari indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu (*work itself*). Sehingga disarankan untuk pimpinan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2 untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan lingkungan kerja terbaik bagi karyawan, memberikan fasilitas pendukung sehingga karyawan merasa terpenuhi dan meningkatkan produktifitas kinerjanya.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2. Hal ini berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan nilai terendah pada item dari indikator hubungan dan komunikasi dengan rekan kerja. Sehingga disarankan pimpinan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2 untuk memperhatikan hubungan dan komunikasi antar rekan kerja. Dengan cara memberlakukan kerja tim secara bergilir, dengan begitu karyawan dapat bertukar pasangan dengan anggota tim lainnya, membuat dialog interaktif terbuka, membuat acara-acara eksternal seperti gathering yang membuat hubungan dan komunikasi antar karyawan lebih kuat.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan didapatkan nilai terendah pada item dari indikator efektivitas dan efisien. Sehingga disarankan untuk pemimpin PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2 mengingatkan pentingnya SOP yang harus dijalani oleh karyawan agar sebagai acuan dalam melakukan pekerjaan, apa saja yang harus dicapai, dan timeline kerja dll. Bisa juga dengan meningkatkan skill kemampuan karyawan sehingga bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dengan memberikan pelatihan dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan tujuan untuk memonitor supaya karyawan lebih semangat termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi.
4. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,2%. Sedangkan sisanya sebesar 84,8% diisi oleh faktor-faktor lain. Sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan variabel-variabel lainnya diluar dari variabel penelitian ini seperti budaya kerja, etika, keadilan, kepercayaan, pengambilan keputusan, stress yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan atau memperbaiki indikator dari variabel yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Sunter 2.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. (2014). *Merancang Kuesioner*. Jakarta: Kencana.
- Bps.go.id. (2019, Agustus 5). Retrieved November 26, 2019, from Ekonomi Indonesia Triwulan II 2019 Tumbuh 5,05 Persen: <https://www.bps.go.id>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). In *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace* (pp. 32-221). New York: McGraw-Hill Education.
- Departemen Pendidikan Nasional . (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Huitt, W. (2007). *Educational Psychology Interactive*. Retrieved from Maslow's hierarchy of needs.
- Liang , O. (2018). In W. Segoro, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. (1975). *The Achievement Motivation*. New York: Irvington.
- Nawawi. (2018). In W. Segoro, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Budi Utama.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, & Timothy, A. (2009). In *Perilaku Organisasi ( Edisi 12 ) Dierjemahkan oleh Angelica, Diana, Cahyani, Rosyid dan Abdul*. Jakarta: Salemba Empat.
- Segoro, W. (2018). Encyclopedia of the social science management. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Stoner, J. A. (2018). In W. Segoro, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Budi Utama.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Purwokerto: Andi.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: PT Prima Ufuk Semesta.
- Suryati, L., & Sudarso, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Budl Utama.

## Lampiran 1 Uji Coba Instrumen

Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Penelitian dengan menggunakan 20 respon yang sesuai dengan kriteria peneliti

### 1. Indikator Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37.85	18.450	.660	.849
X2	37.60	21.095	.663	.845
X3	37.60	20.674	.593	.851
X4	37.60	19.832	.716	.839
X5	37.40	22.568	.644	.851
X6	37.55	21.313	.592	.850
X7	37.35	22.345	.545	.855
X8	37.30	21.589	.659	.846

Nilai Corrected Item-Total Correlation/ r hitung dan r tabel = 0.4438

Jadi, berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti instrument kuesioner yang valid adalah  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Nilai Cronbach's Alpha  $X_1 = 0.865 > 0.6 =$  Reliabe. Jadi, kuesioner mengenai kisi-kisi kepuasan kerja dapat dihandalkan

## 2. Indikator Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale	Corrected	Cronbach's	
	Mean if	Item-Total	Alpha if	
	Item Deleted	Correlation	Item Deleted	
X9	24.85	.583	11.924	.849
X10	24.55	.660	10.576	.837
X11	24.50	.585	11.947	.848
X12	24.80	.777	11.011	.824
X13	25.10	.679	9.779	.838
X14	25.10	.744	9.463	.826
X15	24.50	.468	12.789	.862

Nilai Corrected Item-Total Correlation/ r hitung dan r tabel = 0.4438

Jadi, berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti instrument kuesioner yang valid adalah X<sub>9</sub>, X<sub>10</sub>, X<sub>11</sub>, X<sub>12</sub>, X<sub>13</sub>, X<sub>14</sub>, X<sub>15</sub>

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	7

Nilai Cronbach's Alpha X<sub>1</sub> = 0.861 > 0.6 = Reliabe. Jadi, kuesioner mengenai kisi-kisi kepuasan kerja dapat dihandalkan

### 3. Indikator Kinerja Karyawan (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale	Corrected	Cronbach's	
	Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Item Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted
Y16	55.65	30.239	.489	.838
Y17	55.40	29.726	.710	.827
Y18	55.55	28.787	.825	.820
Y19	55.35	30.450	.493	.838
Y20	55.50	29.316	.550	.834
Y21	55.45	30.155	.488	.838
Y22	55.65	30.029	.708	.828
Y23	55.75	29.355	.689	.827
Y24	55.25	28.618	.601	.830

Nilai Corrected Item-Total Correlation/ r hitung dan r tabel = 0.4438

Jadi, berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti instrument kuesioner yang valid adalah  $X_{16}, X_{17}, X_{18}, X_{19}, X_{20}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{24}$

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	14

Nilai Cronbach's Alpha  $X_1 = 0.865 > 0.6 =$  Reliabe. Jadi, kuesioner mengenai kisi-kisi kepuasan kerja dapat diandalkan

### Lampiran 2 Data Penolong

No	X1	X2	Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1*Y	X2*Y	X1*X2
1	30	24	33	900	576	1089	990	792	720
2	36	32	39	1296	1024	1521	1404	1248	1152
3	39	29	38	1521	841	1444	1482	1102	1131
4	23	32	34	529	1024	1156	782	1088	736
5	25	22	25	625	484	625	625	550	550
6	28	30	39	784	900	1521	1092	1170	840
7	40	35	40	1600	1225	1600	1600	1400	1400
8	40	35	40	1600	1225	1600	1600	1400	1400
9	29	28	30	841	784	900	870	840	812
10	30	28	32	900	784	1024	960	896	840
11	32	29	30	1024	841	900	960	870	928
12	32	30	33	1024	900	1089	1056	990	960
13	36	31	33	1296	961	1089	1188	1023	1116
14	34	34	34	1156	1156	1156	1156	1156	1156
15	33	29	34	1089	841	1156	1122	986	957
16	31	26	33	961	676	1089	1023	858	806
17	32	29	32	1024	841	1024	1024	928	928
18	32	26	31	1024	676	961	992	806	832
19	36	21	35	1296	441	1225	1260	735	756
20	33	28	38	1089	784	1444	1254	1064	924
21	28	30	33	784	900	1089	924	990	840
22	25	26	31	625	676	961	775	806	650
23	30	31	38	900	961	1444	1140	1178	930
24	31	25	30	961	625	900	930	750	775
25	32	29	36	1024	841	1296	1152	1044	928
26	27	26	31	729	676	961	837	806	702
27	29	29	32	841	841	1024	928	928	841
28	31	19	32	961	361	1024	992	608	589
29	29	25	31	841	625	961	899	775	725
30	26	29	33	676	841	1089	858	957	754
31	27	27	33	729	729	1089	891	891	729
32	27	24	35	729	576	1225	945	840	648
33	36	31	33	1296	961	1089	1188	1023	1116
34	32	26	31	1024	676	961	992	806	832
35	36	32	39	1296	1024	1521	1404	1248	1152
36	28	26	31	784	676	961	868	806	728
37	27	25	33	729	625	1089	891	825	675
38	29	27	35	841	729	1225	1015	945	783

No	X1	X2	Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1*Y	X2*Y	X1*X2
39	28	25	31	784	625	961	868	775	700
40	27	29	35	729	841	1225	945	1015	783
41	31	26	38	961	676	1444	1178	988	806
42	29	23	32	841	529	1024	928	736	667
43	28	27	33	784	729	1089	924	891	756
44	29	27	32	841	729	1024	928	864	783
45	30	27	34	900	729	1156	1020	918	810
46	27	25	33	729	625	1089	891	825	675
47	27	24	35	729	576	1225	945	840	648
48	28	26	31	784	676	961	868	806	728
49	28	25	31	784	625	961	868	775	700
50	28	23	36	784	529	1296	1008	828	644
51	30	30	36	900	900	1296	1080	1080	900
52	30	28	33	900	784	1089	990	924	840
53	34	28	40	1156	784	1600	1360	1120	952
54	29	26	35	841	676	1225	1015	910	754
55	33	26	34	1089	676	1156	1122	884	858
56	29	27	33	841	729	1089	957	891	783
57	30	26	34	900	676	1156	1020	884	780
58	28	27	33	784	729	1089	924	891	756
59	33	28	36	1089	784	1296	1188	1008	924
60	32	28	37	1024	784	1369	1184	1036	896
61	30	31	36	900	961	1296	1080	1116	930
62	31	26	37	961	676	1369	1147	962	806
63	28	28	35	784	784	1225	980	980	784
64	30	28	32	900	784	1024	960	896	840
65	27	26	34	729	676	1156	918	884	702
66	29	28	37	841	784	1369	1073	1036	812
67	29	24	33	841	576	1089	957	792	696
68	30	23	36	900	529	1296	1080	828	690
69	33	25	35	1089	625	1225	1155	875	825
70	29	25	37	841	625	1369	1073	925	725
71	28	24	36	784	576	1296	1008	864	672
72	29	25	35	841	625	1225	1015	875	725
73	32	24	33	1024	576	1089	1056	792	768
74	28	27	37	784	729	1369	1036	999	756
75	30	25	36	900	625	1296	1080	900	750
76	26	23	36	676	529	1296	936	828	598
77	30	24	35	900	576	1225	1050	840	720
78	30	26	37	900	676	1369	1110	962	780

No	X1	X2	Y	X12	X22	Y2	X1*Y	X2*Y	X1*X2
79	31	25	35	961	625	1225	1085	875	775
80	27	26	38	729	676	1444	1026	988	702
81	28	26	32	784	676	1024	896	832	728
82	28	27	36	784	729	1296	1008	972	756
83	27	24	36	729	576	1296	972	864	648
84	28	24	37	784	576	1369	1036	888	672
85	29	24	32	841	576	1024	928	768	696
86	30	26	34	900	676	1156	1020	884	780
87	28	24	34	784	576	1156	952	816	672
88	29	24	33	841	576	1089	957	792	696
89	30	26	38	900	676	1444	1140	988	780
90	31	27	36	961	729	1296	1116	972	837
91	27	23	34	729	529	1156	918	782	621
92	26	23	33	676	529	1089	858	759	598
93	34	31	38	1156	961	1444	1292	1178	1054
94	35	26	37	1225	676	1369	1295	962	910
95	23	32	34	529	1024	1156	782	1088	736
96	25	22	30	625	484	900	750	660	550
97	27	26	35	729	676	1225	945	910	702
98	31	26	37	961	676	1369	1147	962	806
99	30	25	36	900	625	1296	1080	900	750
100	30	27	34	900	729	1156	1020	918	810
101	29	25	36	841	625	1296	1044	900	725
102	29	25	36	841	625	1296	1044	900	725
103	30	24	32	900	576	1024	960	768	720
104	31	25	37	961	625	1369	1147	925	775
105	27	27	34	729	729	1156	918	918	729
106	27	25	35	729	625	1225	945	875	675
107	30	26	34	900	676	1156	1020	884	780
108	30	25	32	900	625	1024	960	800	750
109	27	26	36	729	676	1296	972	936	702
110	33	27	31	1089	729	961	1023	837	891
111	26	23	36	676	529	1296	936	828	598
112	30	25	35	900	625	1225	1050	875	750
113	30	27	34	900	729	1156	1020	918	810
114	27	28	33	729	784	1089	891	924	756
115	29	24	35	841	576	1225	1015	840	696
116	29	27	35	841	729	1225	1015	945	783
117	28	23	34	784	529	1156	952	782	644
118	27	26	32	729	676	1024	864	832	702

No	X1	X2	Y	X12	X22	Y2	X1*Y	X2*Y	X1*X2
119	28	25	33	784	625	1089	924	825	700
120	31	24	31	961	576	961	961	744	744
121	28	25	34	784	625	1156	952	850	700
122	27	25	33	729	625	1089	891	825	675
123	32	22	34	1024	484	1156	1088	748	704
124	27	24	31	729	576	961	837	744	648
125	28	24	34	784	576	1156	952	816	672
126	28	23	34	784	529	1156	952	782	644
127	28	27	34	784	729	1156	952	918	756
128	32	27	34	1024	729	1156	1088	918	864
129	29	27	34	841	729	1156	986	918	783
130	24	24	34	576	576	1156	816	816	576
131	29	24	36	841	576	1296	1044	864	696
132	24	23	34	576	529	1156	816	782	552
133	26	23	36	676	529	1296	936	828	598
134	27	26	34	729	676	1156	918	884	702
135	26	25	33	676	625	1089	858	825	650
136	24	25	35	576	625	1225	840	875	600
137	26	23	33	676	529	1089	858	759	598
138	30	26	36	900	676	1296	1080	936	780
139	28	24	33	784	576	1089	924	792	672
140	28	25	33	784	625	1089	924	825	700
141	28	24	32	784	576	1024	896	768	672
142	28	24	34	784	576	1156	952	816	672
143	26	21	35	676	441	1225	910	735	546
144	25	25	34	625	625	1156	850	850	625
145	25	26	32	625	676	1024	800	832	650
<b>Total</b>	<b>4253</b>	<b>3791</b>	<b>4965</b>	<b>126081</b>	<b>100173</b>	<b>170817</b>	<b>145998</b>	<b>130091</b>	<b>111732</b>

Tabel IV. 23 Data Penolong  
Sumber: Hasil Pengolahan Ms.Excel

### Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TMMIN Sunter 2”. Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan Jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan. Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### A. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia :
  - a. 20-25 tahun
  - b. 26-30 tahun
  - c. 31-36 tahun
  - d. > 37 tahun
4. Pendidikan terakhir :
  - a. Sekolah Menengah Atas
  - b. D3 Sarjana
  - c. Sarjana (S1)
  - d. Master (S2)
  - e. Doktor (S3)
5. Masa kerja :
  - a. 1-5 tahun
  - b. 6-10 tahun
  - c. 11-20 tahun
  - d. > 21 tahun

6. Gaji :

- a. 1-3 juta                      c. 6-10 juta
- b. 4-5 juta                      d. > 11 juta

**B. Variabel Penelitian**

Petunjuk Pengisian Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang telah tersedia

KRITERIA JAWABAN	SKOR PENILAIAN
<b>SS</b> = Sangat Setuju	<b>5</b>
<b>S</b> = Setuju	<b>4</b>
<b>KS</b> = Kurang Setuju	<b>3</b>
<b>TS</b> = Tidak Setuju	<b>2</b>
<b>STS</b> = Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KEPUASAN KERJA</b>						
1	Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja					
4	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya					
5	Dalam memberikan tugas kepada saya, atasan berlaku adil					

6	Saya memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan					
7	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir					
8	Tingkat kebersamaan diantara kerja lebih memuaskan saya					
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
9	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai posisi jabatan yang saya inginkan					
10	Saya selalu mengerjakan tugas/ pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan					
11	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya untuk mendapatkan penghargaan					
12	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
13	Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja					
14	Saya mempunyai otoritas dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan					
<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
16	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang					

	dibebankan kepada saya					
17	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
18	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
19	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					
20	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
21	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
22	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
23	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik					
24	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan					