

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PO MDM MANDIRI
MOTOR**

TUGAS AKHIR

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Penyelesaian
Program D-IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Pada
Politeknik STMI Jakarta**



DISUSUN OLEH :

ZIKRA FAJRI

NIM. 1713037

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA
KARYAWAN PO MDM MANDIRI MOTOR”**

DISUSUN OLEH:

NAMA : ZIKRA FAJRI

NIM : 1713037

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan
dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 22 November 2017

menyetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM

NIP. 1963062019890310003

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PO MDM MANDIRI MOTOR”**

DISUSUN OLEH:

Nama : Zikra Fajri

NIM : 1713037

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Rabu, 22 November 2017.


Jakarta, 26 November 2017

Penguji 1,



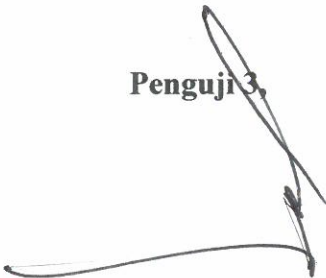
(Drs. Marison Sitorus, MM.)

Penguji 2,



(Dra. Sri Daryuni, MM.)

Penguji 3,



(Dr. S. Sukma Adnan, SE, MPd.)

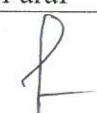









Penguji 4,



(Angelia Merdiyanti, S.TP, MM.)

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Zikra Fajri
 NIM : 1713037
 Judul TA : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. MDM Mandiri Motor
 Pembimbing : Drs. Marison Sitorus, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
30-08-17		Pembahasan Judul	
8-09-17		Pembahasan BAB 1	
11-09-17		Revisi BAB 1	
15-09-17		Pembahasan BAB 2	
18-09-17		Revisi BAB 2	
16-10-17		Pembahasan BAB 3	
18-10-17		Revisi BAB 3	
23-10-17		Pembahasan BAB 4	
1-11-17		Revisi BAB 4	
7-11-17		Pembahasan BAB 5 & 6	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif



Drs. Mulyono, MM
NIP : 1953 09011983 03 1001

Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM
NIP : 196306 201 9890310003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI

Nama : Zikra Fajri

NIM : 1713037

Jurusan : Administrasi 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 PO MDM MANDIRI MOTOR”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, melalui angket, melalui buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini, serta konsultasi dengan dosen pembimbing.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan dalam sumber referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya dibatalkan

Jakarta, 7 November 2017

Yang Membuat Pernyataan



Zikra Fajri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor. Responden dalam penelitian ini diambil sebanyak 10 orang karyawan PO MDM Mandiri Motor dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan bantuan perhitungan dengan Microsoft Excel untuk perhitungan manual dan SPSS 19 untuk mencocokkan hasil manual yang dijadikan sebagai lampiran. Hasil perhitungan regresi berganda yaitu $Y = - 0,672 + 0,469X_1 + 0,513X_2$ dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dilihat variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja sebesar 0,513. Hasil penelitian menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terbukti dari nilai F hit sebesar $12,983 > F$ tabel sebesar 4,74. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor terbukti dari nilai t hit sebesar $2,635 > t$ tabel sebesar 2,306 dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor terbukti dari nilai t hit sebesar $3,189 > t$ tabel sebesar 2,306. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor dengan baik secara parsial maupun simultan.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO MDM Mandiri Motor. Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma – IV Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif pada Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI.

Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada PO MDM Mandiri Motor sehingga diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat memberikan pengetahuan bagi penyusun dan mahasiswa pada umumnya.

Keberhasilan dalam menyelesaikan laporan ini tidak terlepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebesaranya kepada:

1. Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
2. Bapak Drs. Mulyono, MM. selaku Ketua program studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta.
3. Bapak Yulius Jatmiko, SE, MM selaku Sekretaris program studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta.
4. Bapak Drs. Marison Sitorus, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasehat serta motivasi pada saya dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Selaku para Dosen Pengajar yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang sangat bermanfaat bagi penyusun.
6. Selaku Orang Tua penyusun, kedua Kakak, dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan

dorongan moril maupun materil sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

7. Bapak Supriyadi, selaku pemilik/manajer PO MDM Mandiri Motor yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Karyawan PO MDM Mandiri Motor yang telah membantu dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam Tugas Akhir ini.

Akhir kata penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas segala dukungan dan bantuan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 7 November 2017

Penyusun,

Zikra Fajri

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Batasan Masalah	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.6 Hipotesa Penelitian	5
1.7 Sistematika Penulisan	5

BAB 2 LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Fungsi MSDM	8
2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kepuasan Kerja.....	10
2.2.1 Hal-Hal Yang Menyebabkan Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.3.2 Teori Motivasi Kerja	17
2.4 Kinerja	19
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.4.2 Karakteristik Kinerja	22
2.5 Hubungan Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	22

BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Jenis Data	24
3.2	Sumber Data	24
3.3	Teknik Pengumpulan Data	24
3.4	Kerangka Berpikir	25
3.5	Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	27
BAB 4	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1	Sejarah Perusahaan	41
4.2	Profil Perusahaan	42
4.3	Lokasi Perusahaan	42
4.4	Visi dan Misi	42
4.5	Struktur Organisasi	43
4.6	Deskripsi Jabatan	47
4.7	Layout Perusahaan	42
4.8	Produk Yang Dipasarkan	50
4.9	Perekrutan Dan Penempatan Karyawan	51
4.10	Jenjang Karier	53
BAB 5	ANALISA DAN PEMBAHASAN	
5.1	Analisis Data.....	54
5.1.1	Deskripsi Responden	54
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	56
5.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan	56
5.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	57
5.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	58
5.3	Instrumen Penelitian	59
5.3.1	Uji Validitas	59
5.3.2	Uji Reliabilitas	63
5.4	Uji Asumsi Dasar	71
5.4.1	Uji Multikolinieritas.....	71
5.4.2	Uji Homogenitas	72
5.4.3	Uji Normalitas.....	74

5.5 Uji Analisis Regresi Linera Berganda	75
5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	75
5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda	81
5.5.3 Uji Koefesien Determinasi	83
5.6 Uji Hipotesis Penelitian	84
5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	84
5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T).....	86
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel	28
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ...	37
Tabel 3.3	Interprestasi Koefisien Korelasi	38
Tabel 4.1	Data Harga.....	51
Tabel 4.2	Data Keseluruhan Tenaga Kerja	51
Tabel 4.3	Data Tenaga Kerja Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.4	Data Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.5	Data Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.6	Data Tenaga Kerja Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia	54
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 5.5	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	56
Tabel 5.6	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	57
Tabel 5.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	58
Tabel 5.8	Uji Validitas	62
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Berpikir	26
Gambar 3.2	Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2	<i>Layout</i>	50
Gambar 4.3	Model Produk	51
Gambar 5.1	Grafik Normalitas	74
Gambar 5.2	Grafik Persamaan Regresi Berganda	80
Gambar 5.3	Diagram Uji F Kepuasan & Motivasi Kerja terhadap Kinerja	86
Gambar 5.4	Diagram Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	90
Gambar 5.5	Diagram Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 2	Tabel Hasil Tabulasi	99
Lampiran 3	Uji Validitas	101
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	103
Lampiran 5	Uji Homogenitas	106
Lampiran 6	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	107
Lampiran 7	Tabel r	108
Lampiran 8	Tabel F	109
Lampiran 9	Tabel t	110
Lampiran 10	Output SPSS	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Salah satu faktor guna mewujudkan tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dan motivasi yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif sehingga akan berdampak baik bagi aktivitas perusahaan.

Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan karyawan tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula kepuasan yang didapat oleh karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya

yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat.

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karna motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Soroso di dalam Irham (2016:100) pengertian motivasi adalah suatu atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor konsep diri, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kondisi pegawai dan lingkungan, serta upaya pimpinan memotivasi pegawai. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya agar mendapatkan kinerja yang maksimal yang akan berdampak positif bagi aktivitas perusahaan.

Dalam tugas akhir ini, peneliti ingin mengetahui pada kondisi yang dialami oleh karyawan PO MDM Mandiri Motor. Apakah karyawan merasa puas dengan balas jasa seperti gaji yang belum sesuai dengan aturan pemerintah, peralatan yang kurang menunjang, sifat pekerjaan yang monoton, tidak memiliki jenjang karir yang pasti, kurangnya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan semangat dan ketegasan, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja. Hal tersebut dapat

mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk melakukan itu karena tahu jenjang karir mereka tidak berubah dan pada hal tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk yang ingin diproduksi oleh perusahaan.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan di PO MDM Mandiri Motor maka akan timbul dampak yang buruk bagi aktivitas perusahaan, sebab kinerja karyawan tersebut sesungguhnya berpengaruh terhadap bagus atau tidaknya hasil produk perusahaan PO MDM Mandiri Motor. Berdasarkan hal-hal tersebut dengan demikian, maka penulis tertarik untuk mengambil tema pembahasan dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PO MDM MANDIRI MOTOR”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada Tugas Akhir adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor ?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor ?
3. Bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada PO MDM Mandiri Motor.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mempunyai alur perhatian yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah:

1. Penelitian dilakukan di PO MDM Mandiri Motor yang berlokasi di Jalan KH. Hasyim Ashari RT 001/03, Kelurahan Poris Plawad Utara, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang.
2. Responden yang dipilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan PO MDM Mandiri Motor.
3. Penulis hanya meneliti variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependennya.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan:

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai referensi dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Manfaat Bagi Peneliti:

Manfaat diadakannya penelitian ini bagi penulis adalah sebagai tambahan ilmu pengetahuan dalam menerapkan teori yang diperoleh diperkuliahan serta dapat memperluas wawasan penulis.

3. Manfaat Bagi Politeknik STMI Jakarta:

Manfaat diadakannya penelitian ini bagi Politeknik STMI Jakarta adalah sebagai informasi tambahan terutama mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai pengembangan sumber daya manusia serta sebagai bahan referensi bagi para akademis dalam menyusun tugas akhir.

1.6. Hipotesa Penelitian

1. H_0 : Diduga Kepuasan Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : Diduga Kepuasan Kerja (X_1) terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H_0 : Diduga Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : Diduga Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H_0 : Diduga Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : Diduga Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari 6 (enam) bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, batasan masalah, hipotesa penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan, serta kerangka pemecahan masalah.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan tentang sejarah ringkas perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab masing-masing unit dalam struktur organisasi.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis data yang merupakan tindak lanjut dari pengumpulan serta pengolahan data yang dilakukan pada BAB IV, dan untuk menjawab rumusan masalah yang diutarakan pada BAB I.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian, serta saran-saran yang dipandang perlu untuk diberikan kepada pihak perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Menurut Hasibuan (2017:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.1 Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan (2017:21) terdapat delapan fungsi dalam MSDM, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

2.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri atas :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan karir
 - c. Penilaian prestasi kerja

3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 1. Gaji/upah
 2. Insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari :
 3. Keuntungan (*benefit*)
 4. Kesejahteraan
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pemberhentian karyawan

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification. Job requirement dan job evaluation

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Rivai (2015:620) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:79) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Tiffin dalam Sutrisno (2009:81), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

2.2.1 Hal-Hal Yang Menyebabkan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool di dalam Sutrisno (2009:78) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas, adalah sebagai berikut:

1. Prestasi.
2. Penghargaan.
3. Kenaikan jabatan.
4. Pujian.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kesimpulan, menurut Hasibuan (2017:203) kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Blum dalam As'ad dan Sutrisno (2009:82) faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja, adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain

itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli dalam Sutrisno (2009:84), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan jaminan sosial, finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Chung & Meggison di dalam Irham (2016:100) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Disisi lain menurut Soroso di dalam Irham (2016:100) pengertian motivasi adalah suatu atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Irham Fahmi (2016:100) definisi motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:115), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pada karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:117), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2016:220), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan.

2. Konsep Diri.
3. Jenis Kelamin.
4. Pengakuan dan Prestasi.
5. Cita-Cita atau Aspirasi.
6. Kemampuan Belajar.
7. Kondisi Pegawai.
8. Kondisi Lingkungan.
9. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan.
10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai.

Menurut Sutrisno (2009:124) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki pada benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja sebab adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, hal ini dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, dan sebagainya.
- b. Kompensasi yang memadai, merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam

bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat melindungi para karyawan.

2.3.2 Teori Motivasi Kerja

1. Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow's *Need Hierarchy*)

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak

boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2. ERG Aldelfer

Clay P. Aldelfer mengemukakan teori-teorinya dengan nama ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

- a. *Existence* (Keberadaan), merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan), merupakan keterkaitan seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain.
- c. *Growth* (Pertumbuhan), kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

2.4 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang mempunyai informasi tentang kinerja dalam perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Hasibuan (2017:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja atau prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2.4.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
 - b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
2. Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
 - c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan tersebut merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja berupa, ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.4.2 Karakteristik Kinerja

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2013:68) mengemukakan karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk realisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*)
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.5. Hubungan Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Apabila faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi kerja yang juga harus diperhatikan agar karyawan merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Adanya kepuasan kerja tetapi tidak diimbangi dengan motivasi yang tinggi, maka akan membuat karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Karyawan yang terpenuhi kepuasan kerjanya yang didasari oleh motivasi yang rendah akan menimbulkan suatu sikap yang negatif yaitu menyepelkan pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Maka, apabila kepuasan kerja terpenuhi dan diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan suatu sikap dan kebiasaan yang positif pula dengan situasi lingkungan sekitar yang mendukung sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor, dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi optimal dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data pertama dan hasil tabulasi dari jawaban responden. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrument kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi dan referensi yang telah di kumpulkan oleh pihak-pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain. Peneliti sekedar mencatat, mengakses atau meminta data yang sudah ada untuk penelitian.

3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan diperoleh dari PO MDM Mandiri Motor dengan melakukan penelitian langsung, observasi dan studi pustaka.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian Tugas Akhir ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Peneliti mengumpulkan data-data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden langsung untuk menjawab semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

2. Kuesioner

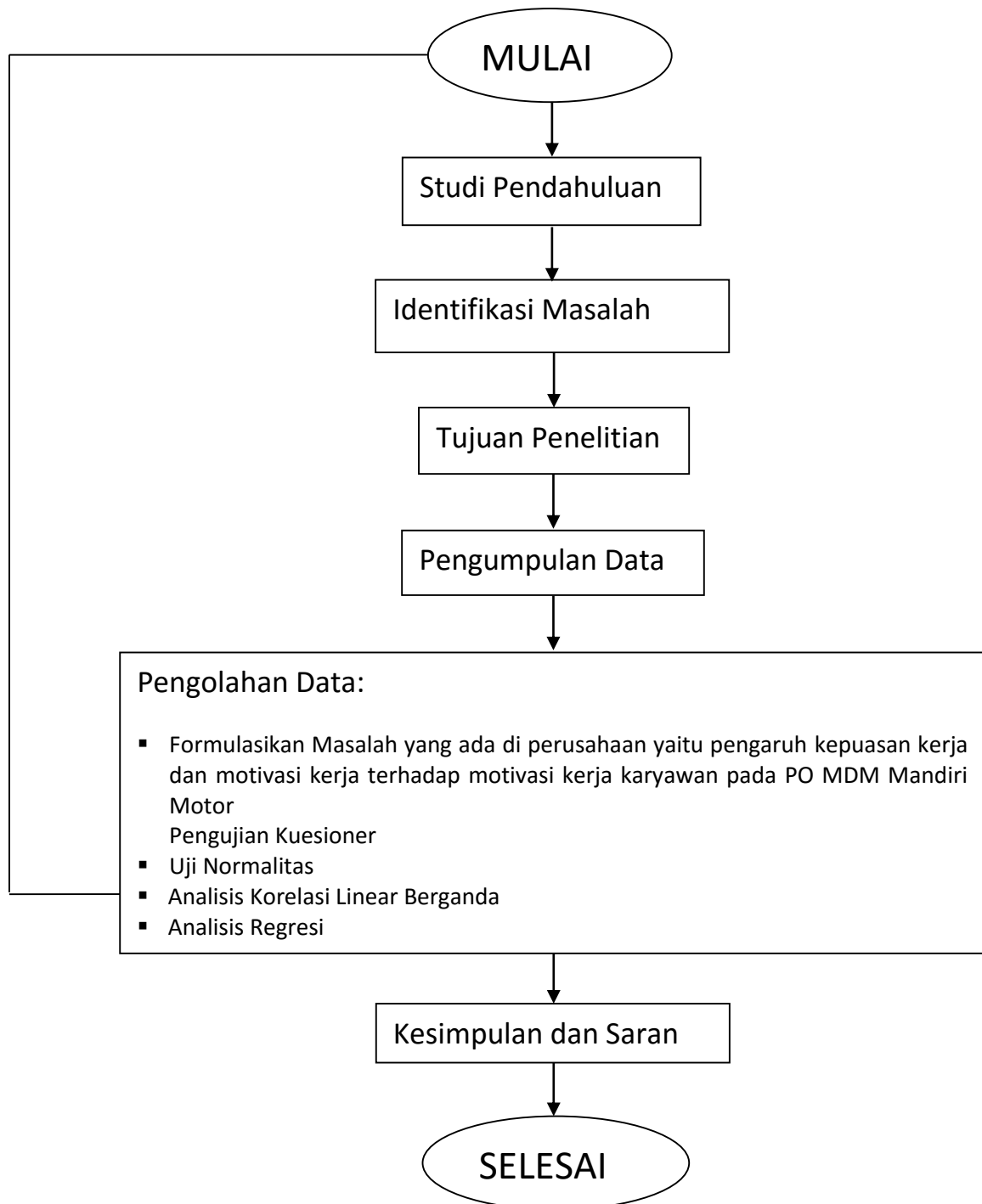
Peneliti memberikan angket pertanyaan mengenai variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y)

3. Penelitian Kepustakaan

Peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen buku serta arsip yang relevan dengan permasalahan untuk mendapat landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

3.4. Kerangka Berpikir

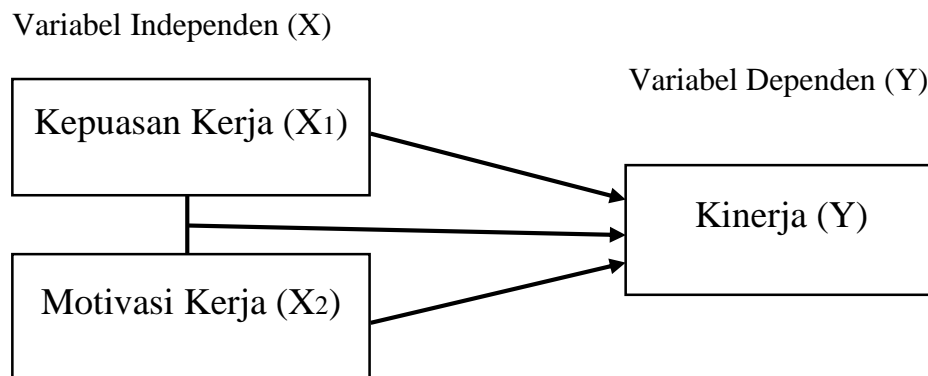
Untuk membantu dalam memecahkan masalah yang ada, maka dapat mengikuti alur kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Berpikir

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Berikut adalah gambaran berupa kerangka pemikiran untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi:



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, pernyataan menyangkut variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti.

Pemberian skor dari kuesioner skala model likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Ragu-ragu (RG) = 3

- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tabel 3.1 Operasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi. 2. Penghargaan. 3. Kenaikan jabatan. 4. Pujian. 	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keluarga dan Kebudayaan 2. Konsep Diri 3. Jenis Kelamin 4. Pengakuan dan Prestasi 5. Cita-Cita atau Aspirasi 6. Kemampuan Belajar 7. Kondisi Pegawai 8. Kondisi Lingkungan 9. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai 	Likert
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab pribadi 2. Berani mengambil risiko 3. Memiliki tujuan yang realistis 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk realisasi tujuannya. 5. Memanfaatkan umpan balik (<i>feed back</i>) 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan 	Likert

2. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran, yaitu *likert scale* untuk mengukur persepsi dari responden yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2010:133), Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Populasi penelitian ini adalah karyawan PO MDM Mandiri Motor. Keseluruhan karyawan PO MDM Mandiri Motor berjumlah 10 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh (*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2010:122).

4. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap tiap indikator dari masing-masing variabel. Analisis ini berguna untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

5. Pengujian Kuesioner

Peneliti melakukan pengujian kuesioner terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji coba terhadap kuesioner tersebut dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu kuesioner yang akan

digunakan dalam penelitian. Hasil validitas dan reabilitas pada uji kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2013:46), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran. Meteran merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur panjang suatu benda.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

1. koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 menurut Sugiyono (2010:178).
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
3. Nilai $sig \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- | | |
|--------------|---|
| r_{hitung} | = Koefisien korelasi. |
| n | = Jumlah responden. |
| X | = Skor variabel (jawaban responden). |
| Y | = Skor total dari variabel (jawaban responden). |

2. Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2013:55), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

σ_t^2 = Varians total.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

k = Jumlah butir pertanyaan.

r_{11} = Koefisiensi reliabilitas instrument.

3. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitas dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitas data.

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas di antara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)).

Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)} \qquad Tol_j = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai *Variance Inflation Factor*

Tol_j = nilai *Tolerance* variabel bebas-j

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

2. Uji Homogenitas

Menurut Supardi (2013:142). Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Persyaratan uji homogenitas diperlukan untuk melakukan analisis inferensial dalam uji komparasi.

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

No	X ₁	X ₂	X ₃	(X ₁ - X ₁) ²	(X ₂ - X ₂) ²	(X ₃ - X ₃) ²
1						
2						
3						
·						
N						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2015)

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = nilai rata – rata sampel ke ... i

X₁ = data pada sampel ke..i

n = jumlah data

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_t^2 = \frac{\sum (X_i - \bar{X}_1)^2}{n - 1}$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$$

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

f. Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

3. Uji Normalitas

Menurut Tony Wijaya (2011:130) uji normalitas dengan grafik yang normal, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi

1. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Kinerja).

a : Konstanta.

b_1 - b_2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X_1 : Variabel bebas (Kepuasan Kerja).

X_2 : Variabel bebas (Motivasi Kerja).

e : *Standard error*.

2. Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y),

Hubungan X dan Y dikatakan positif bila kenaikan (penurunan X) pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan Y). ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), yang artinya:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan, maka nilai variabel X yang sudah diketahui dapat dipergunakan untuk memperkirakan Y. Suatu hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:250)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2010), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010:250)

5. Uji Hipotesa Penelitian

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, 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 terkait.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, 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 terkait.

$$Uji F_{hitung} = \frac{(R_{x_1, x_2, y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2_{x_1, x_2, y})}$$

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1, x_2, y}$)

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S_{X_1X_2}^2$), Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

$$\begin{aligned} \bullet r_{x_1x_2} &= \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\ \bullet S_{X_1X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(x_2y)\}}}{n - m - 1} \\ \bullet S_{X_1X_2} &= \sqrt{S_{X_1X_2}^2} \end{aligned}$$

Keterangan :

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda.

n = jumlah data.

m = jumlah variabel bebas.

- Menghitung *Standar Error* (S_{b_i}) dengan rumus :

$$\bullet S_{b_1} = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2)[1 - (r_{x_1x_2})^2]}}$$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

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

Keterangan :

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = *Standar error*

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perusahaan

MDM Mandiri Motor berpusat di daerah Bogor dan beralamat di Jalan Pembangunan Gg.Sindur Perumpung, Bogor. MDM Mandiri Motor didirikan pada tahun 1995 oleh Bapak Icing. Produksi pertama dari MDM Mandiri Motor adalah sebuah knalpot untuk motor Yamaha RX King. Awalnya bapak Icing membuat knalpot tanpa belajar, tanpa pengalaman, hanya bermodal ketekunan dan tekak yang kuat untuk membuat knalpot dengan suara dan settingan yang baik. Dengan ketekunan dan tekak yang kuat Pak Icing membuat berbagai macam dan variasi knalpot dengan *volume* dan teknik kenteng yang halus. Dengan teknik yang dipelajarinya, suara dan performa tidak diragukan lagi untuk menciptakan *two stroke* yang dapat dirasakan oleh para konsumen dengan memakai knalpot produksi MDM Mandiri Motor. Dengan ke istimewaannya itu MDM Mandiri Motor berkembang sangat pesat dari tahun 1995-2017 atau selama 22 tahun, kini MDM Mandiri Motor memiliki 1 cabang di kota Tangerang.

Untuk cabang di Tangerang, MDM Mandiri Motor dikelola oleh anaknya yang bernama Bapak Supriadi atau yang biasa dipanggil dengan nama Bapak Upi. Bapak Upi mendapatkan keahlian membuat knalpot dari ayahnya, selama 5 tahun di Tangerang MDM Mandiri Motor mengalami pasang surut dalam menjalankan bisnisnya. Namun, itu tidak membuat Bapak Upi patah arang dalam menjalankan bisnis yang di turunkan oleh bapaknya ini dan sekarang bisnis Bapak Upi mengalami kemajuan yang pesat dalam hal menerima pesanan.

4.2. Profil Perusahaan

- Nama Perusahaan : MDM Mandiri Motor
- Tahun Berdiri : 1995
- SKU : 503/57-Pemb/2016
- Nama Pemilik : Supriyadi
- Alamat Perusahaan : Jalan KH. Hasyim Ashari RT 001/03,
Kelurahan Poris Plawad Utara, Kecamatan
Cipondoh, Kota Tangerang
- Bentuk Usaha : Perorangan
- Jenis Usaha : Industri Knalpot
- Jumlah Pekerja : 10 Orang
- Jenis Kegiatan Usaha : Perdagangan Knalpot Motor

4.3. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan aktivitasnya. Perusahaan PO MDM Mandiri Motor terletak di Jalan KH. Hasyim Ashari RT 001/03, Kelurahan Poris Plawad, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang.

4.4. Visi dan Misi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya visi dan misi yang dijadikan sebagai pedoman, pandangan kedepan terhadap organisasi atau perusahaan, cita-cita organisasi atau perusahaan, dan sejenisnya. Pada PO MDM Mandiri Motor ini tidak memiliki visi maupun misi, padahal peran visi dan misi perusahaan sangatlah penting karena visi dan misi merupakan landasan dasar bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dengan tidak adanya visi dan misi juga berpengaruh terhadap perjalanan perusahaan, seperti halnya dengan seseorang yang sudah memiliki kota tujuan namun belum memiliki rencana sarana transportasi yang akan

digunakan dan kapan waktu keberangkatannya, sehingga perjalanan menuju kota tersebut hanya sekedar angan-angan belum bisa diwujudkan. Perusahaan ini tidak memiliki visi dan misi dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang arti penting visi dan misi bagi perusahaan.

4.5. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya maka diperlukanlah suatu organisasi yang baik agar pendelegasian tugas dan wewenang dari atasan sampai bawahan terstruktur dengan jelas. Untuk itu perlulah dibuat suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan di antara orang-orang yang menjalankan aktivitas tersebut termasuk kegiatan atau fungsi.

Bagan yang dimaksud dinamakan bagan organisasi atau struktur organisasi, menurut Swastha & Sukotjo (2015:140) struktur organisasi ini bermacam-macam tetapi pada pokoknya ada empat, yaitu:

1. Organisasi Garis (*Line Organization*)

Bentuk struktur organisasi garis, kekuasaan mengalir secara langsung dari direktur ke kepala bagian dan kemudian terus ke karyawan-karyawan dibawahnya. Masing-masing bagian merupakan unit yang berdiri sendiri, dan kepala bagian menjalankan semua fungsi pengawasan dalam bagiannya. Oleh karena itu, struktur organisasi ini biasanya hanya dipakai oleh perusahaan-perusahaan kecil.

a. Keباikan Organisasi Garis

- Adanya kesatuan dalam pimpinan dan perintah.
- Pimpinan dapat lebih cepat dalam mengambil keputusan, sebab tidak perlu membicarakannya dengan orang lain.
- Pimpinan dapat lebih cepat dalam memberikan perintah, sebab perintah tersebut dapat diberikan langsung pada bawahan.
- Menghemat biaya, sebab pengawasan dari berbagai kegiatan hanya dilakukan oleh seorang saja.

b. Keburukan Organisasi Garis

- Sering terdapat birokrasi yang menghambat jalannya perusahaan.
- Tidak adanya spesialisasi menyebabkan tugas yang berat bagi para petugas sehingga kurang efisien..
- Kurangnya kerjasama di antara masing-masing bagian.

2. Organisasi Garis dan Staf (*Line and Staf Organization*)

Organisasi garis dan staf ini merupakan kombinasi yang diambilkan dari keuntungan-keuntungan adanya pengawasan secara langsung dan spesialisasi dalam perusahaan. Tipe organisasi garis dan staf ini lebih baik dipakai untuk perusahaan sedang dan besar karena tugas kepala-kepala bagian semakin berat memerlukan bantuan dari para ahli yang dapat memberikan saran-saran dalam beberapa fungsi.

a. Kebaikan Organisasi Garis dan Staf

- Pimpinan lebih leluasa dalam memberikan saran terhadap tugas khusus diluar bagiannya.
- Staf dapat membantu untuk mengatasi berbagai persoalan sehingga akan memperingan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja.
- Staf dapat mendidik para petugas.
- Adanya kesatuan dalam pimpinan sehingga menciptakan aliran kekuasaan dengan jelas.

b. Keburukan Organisasi Garis dan Staf

- Kadang-kadang staf tidak lagi memberi saran tetapi perintah, sehingga dapat menimbulkan pertentangan dengan manajer pada bagian yang bersangkutan.
- Dapat menimbulkan anggapan pada petugas untuk lebih percaya kepada staf daripada atasannya.
- Staf dapat ikut disalahkan apabila saran yang diberikan tidak memperoleh hasil.

3. Organisasi Fungsional (*Functional Organization*)

Dalam organisasi fungsional, masing-masing manajer adalah seorang spesialis atau ahli dan masing-masing bawahan/pekerja mempunyai beberapa pimpinan. Manajer memiliki kekuasaan penuh untuk menjalankan fungsi-fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi bentuk organisasi ini lebih menekankan pada pembagian fungsi. Oleh karena itu, bentuk struktur organisasi fungsional ini sulit dan jarang sekali dipakai.

a. Kebaikan Organisasi Fungsional

- Masing-masing fungsi dipegang oleh orang yang ahli dalam bidangnya, sehingga terdapat keserasian antara tugas dan keahliannya.
- Tugas para manajer menjadi lebih ringan dengan adanya pembagian fungsi

b. Keburukan Organisasi Fungsional

- Membingungkan para pekerja karena tidak ada kesatuan dalam pimpinan dan perintah.
- Tidak ada hubungan garis secara langsung dengan atasan.
- Kesulitan-kesulitan yang timbul tidak dapat secara cepat diatasi.
- Kurangnya koordinasi sering menimbulkan perselisihan di antara para manajer.

4. Organisasi Komite (*Committee Organization*)

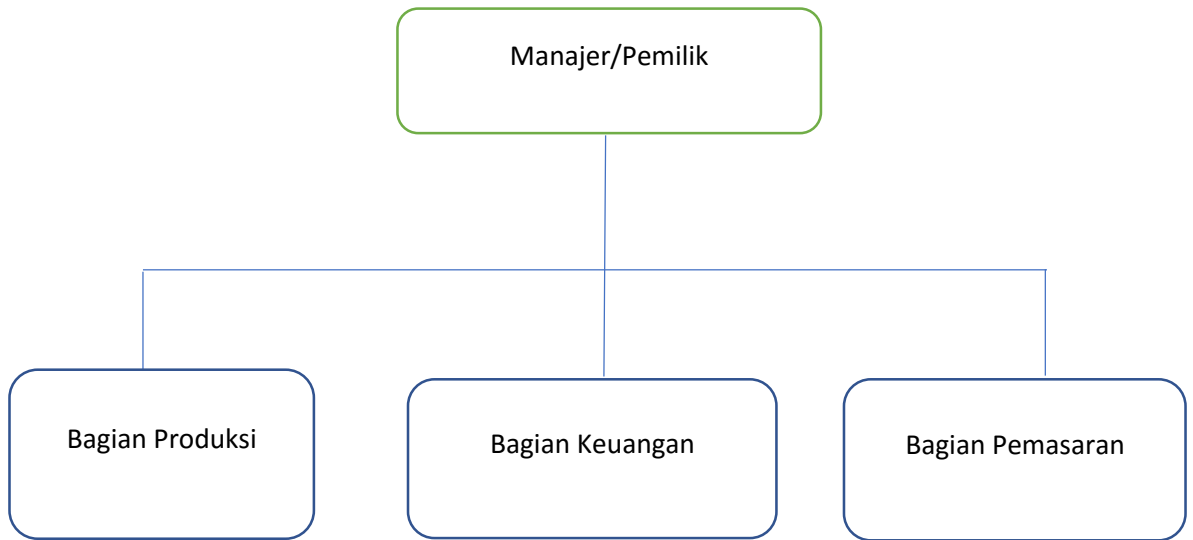
Komite sering dilakukan untuk mengumpulkan pendapat tentang berbagai kegiatan dalam perusahaan. Komite ini dapat dibentuk di semua bagian dalam organisasi, komite sering disebut panitia, pelaksanaannya dapat dikombinasikan dengan bentuk organisasi yang lain.

a. Kebaikan Organisasi Komite

- Merupakan sebuah forum untuk saling bertukar pendapat di antara beberapa anggota.
- Keputusan ditentukan bersama-sama sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik.

- Meningkatkan pengawasan karena macam-macam komite tersebut dapat berhubungan langsung dengan para pelaksana.
- b. Keburukan Organisasi Komite
- Kesulitan dalam mempersiapkan pertemuan karena masing-masing anggota sibuk dengan pekerjaannya.
 - Keharusan untuk berkompromi.
 - Sering menimbulkan kesimpang-siuran dalam organisasi.
 - Tidak mempunyai kekuasaan untuk mendukung saran-saran yang diberikan.

Dari 4 macam struktur organisasi tersebut yang baik diterapkan bagi PO MDM Mandiri Motor adalah struktur organisasi garis (line organization), pada jenis struktur organisasi ini memiliki garis bersama dari kekuasaan dan tanggung jawab bercabang pada setiap tingkat pimpinan dari yang teratas sampai yang terbawah. Disini seseorang hanya bertanggung jawab kepada satu orang atasan saja, oleh karena itu atasan dituntut berpengetahuan yang serba guna sebab ia tidak memiliki pembantu ahli terlebih lagi perusahaan ini masih dibidang usaha kecil menengah yang memiliki kekurangan disetiap bidangnya. Dengan demikian dibuatlah struktur organisasi perusahaan ini yang bertujuan agar setiap bagian dapat menjalankan fungsinya masing – masing. Berikut struktur organisasi MDM Mandiri Motor :



Sumber : MDM Mandiri Moto

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PO MDM Mandiri Motor

Dari gambar struktur organisasi perusahaan diatas, manajer selaku pemilik perusahaan tersebut merangkap sebagai manajer atau kepala dari bagian produksi, bagian keuangan, dan juga bagian pemasaran.

4.6. Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis, yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu sehingga membuat status jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya serta tanggungjawabnya, manfaat dari deskripsi jabatan adalah membantu atasan dan bawahan mengerti mengapa suatu jabatan diadakan dan apa tujuannya.

Dapat kita lihat dari struktur organisasi sederhana diatas maka *job description* dari masing- masing pekerjaan adalah :

1. Manajer/Pemilik

Manajer adalah orang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang baik yang diakui oleh organisasi untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur serta mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Atau definisi manajer yang lainnya adalah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan mampu bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan tersebut.

Tugas manajer antara lain :

1. Menyampaikan Visi, Misi kepada karyawan.
2. Menjamin berjalannya pelaksanaan perusahaan.
3. Menyusun, mengarahkan rencana strategis.
4. Melakukan pengambilan keputusan yang penting.
5. Memantau, mengevaluasi, mereview semua bagian terutama bagian penjualan yang merupakan ujung tombak.
6. Melakukan survey pasar, survey pesaing, survey lokasi.
7. Mencari permodalan demi stabilnya perusahaan.
8. Memberi motivasi kepada karyawan agar berbudaya 5R (Resik, Ringkas, Rapi, Rawat, Rajin).
Resik : lingkungan kerja bebas dari bau dan sampah
Ringkas : memilah-memilah mana yang perlu dan tidak perlu
Rapi : menempatkan semua hal pada tempatnya
Rawat : mempertahankan sesuatu menjadi lebih baik
Rajin : hal yang baik dijadikan sesuatu kebiasaan kerja
9. Mentargetkan pembukaan toko baru/ perluasan pasar.
10. Melakukan promosi agar *brand image* pesona kuat.
11. Memastikan produk yang dibuat berkualitas baik.
12. Memantau semua bagian berjalan sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP).
13. Memantau semua bagian-bagian seperti bagian produksi dan bagian pemasaran.

2. Bagian Produksi

Tugas-tugas bagian produksi antara lain:

- Menyediakan bahan baku yang diperlukan
- Memotong bahan baku sesuai ukuran
- Mendesign variasi-variasi knalpot
- Menghaluskan knalpot yang telah dicetak
- Menyambungkan komponen-komponen knalpot
- Mengecat knalpot sesuai selera
- Mengchrome knalpot
- Memeriksa kembali kualitas knalpot

3. Bagian Keuangan

Tugas-tugas bagian keuangan antara lain:

- Menyusun laporan harian, bulanan, dan tahunan
- Mengelola uang kas perusahaan dan membuat catatan transaksi kas
- Membuat perencanaan mulai dari penerimaan dan pengeluaran

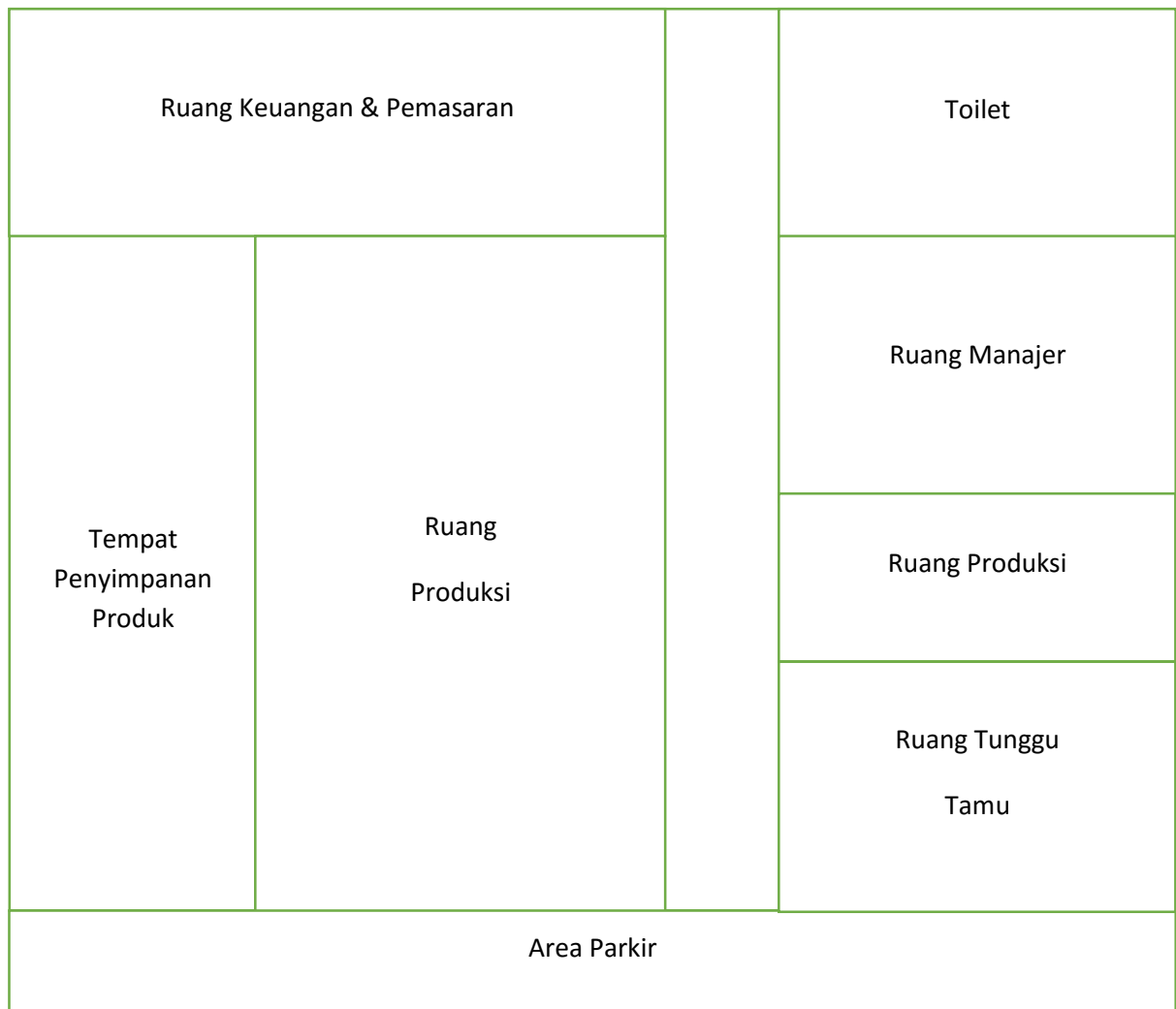
4. Bagian pemasaran

Tugas-tugas bagian pemasaran antara lain:

- Pemasaran produk
- Mempromosikan produk yang dijual
- Memastikan produk yang diinginkan

4.7. Layout Perusahaan

Layout adalah tempat perusahaan melakukan kegiatan fisik atau pabrik, berikut ini gambar layout PO MDM Mandiri Motor:



Sumber : MDM Mandiri Motor

Gambar 4.2 Layout PO MDM Mandiri Motor

4.8. Produk yang dipasarkan

Produk yang dipasarkan oleh PO MDM Mandiri Motor adalah knalpot jenis *racing* untuk motor *matic*:

Tabel 4.1 Data Harga Jual per 2016

Nama	Harga
Knalpot <i>Racing Motor Matic</i>	Rp. 350.000

Sumber : MDM Mandiri Motor



Gambar 4.3 Model Produk

4.9. Perekrutan dan Penempatan Karyawan

Dalam melakukan kegiatan perekrutan karyawan baru, Manajer PO MDM Mandiri Motor melakukan pemasangan pengumuman lowongan kerja didepan toko PO MDM Mandiri Motor agar pelanggan atau orang yang melihat dapat memberitahukan kepada orang lain ataupun langsung melamar di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data-data tentang karyawan PO MDM Mandiri Motor:

Tabel 4.2 Data Keseluruhan Tenaga Kerja

Keterangan	Jumlah
Manajer	2
Operator	8
Total	10

Dilihat dari Total keseluruhan data tenaga kerja pada PO MDM Mandiri Motor adalah 10 orang, yang terdiri dari 10 orang laki-laki. Memang semua yang bekerja di PO MDM Mandiri Motor adalah laki-laki karena laki-laki dinilai lebih memiliki potensi dibagian otomotif.

Tabel 4.3 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
18 – 30 Tahun	8 Orang
31 – 40 Tahun	2 Orang

Sumber: MDM Mandiri Motor

Jika dilihat dari data tenaga kerja berdasarkan usia, sebagian besar tenaga kerja pada PO MDM Mandiri Motor berusia di bawah tahun, hal ini berpengaruh pada produktifitas mereka dalam bekerja. Akan tetapi pemilik PO MDM Mandiri Motor tidak mempermasalahkan hal itu, karena yang terpenting baginya adalah masih mempunyai semangat kerja dan kompetensi yang tinggi.

Tabel 4.4

Data Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK	10 Orang

Sumber: MDM Mandiri Motor

Jika dilihat dari data tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan, seluruh tenaga kerja pada PO MDM Mandiri Motor tingkat pendidikannya adalah SMA/K. Hal ini berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam bekerja. Akan tetapi pemilik PO MDM Mandiri Motor tidak mempermasalahkan hal itu karena kondisi perusahaan untuk saat ini belum membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana.

Tabel 4.5 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah
Laki-laki	10
Jumlah	10

Sumber: MDM Mandiri Motor

Dapat dilihat dari data tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin, seluruh tenaga kerja pada PO MDM Mandiri Motor adalah laki-laki.

Tabel 4.6 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah
3-6 bulan	2
1-3 tahun	5
3-5 tahun	3
Jumlah	10

Sumber: MDM Mandiri Motor

4.10. Jenjang Karier

Di PO MDM Mandiri Motor saat ini belum ada jenjang karier untuk karyawannya, dikarenakan perusahaan ini masih terbilang kecil dan semuanya masih dikelola oleh sang pemilik sekaligus manajer disana. Jadi untuk saat ini masih belum ada jenjang karier untuk karyawannya.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data

Berdasarkan pengumpulan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, bidang Sumber Daya Manusia secara khusus dalam hal kinerja karyawan masih belum maksimal. Maka dari itu penyusun membahas tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan pembahasan atau analisis data, penulis telah menyiapkan dan menyebarkan kuesioner pada 10 responden yaitu para karyawan PO MDM Mandiri Motor. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

5.1.1 Deskripsi Responden

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	10	100%
Jumlah	10	100%

Sumber: data responden diolah

B. Berdasarkan Tingkat Usia

Data responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	7	70%
31-40 tahun	2	20%
>40 tahun	1	10%
Jumlah	10	100%

Sumber: data responden diolah

C. Berdasarkan lama bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
3-6 bulan	2	20%
1-3 tahun	5	50%
3-5 tahun	3	30%
Jumlah	10	100%

Sumber: data responden diolah

D. Berdasarkan Pendidikan

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	10	100%
Diploma/Sarjana	0	0%
Jumlah	10	100%

Sumber data responden diolah

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_1 di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.5 Hasil Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja X_1

NO	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya		1	3	5	1
2	Kesulitan dalam tugas menimbulkan rasa tidak puas dalam diri saya.			3	4	3
3	Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Kebenaran pernyataan ini			1	7	2
4	Tugas yang diberikan pada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.		1	4	1	4
5	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapat pujian dari atasan.			6	2	2
6	Saya yakin setiap karyawan punya kesempatan yang sama untuk promosi. Keyakinan ini pada diri saya			4	4	2
7	Kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja. Tingkat kebenaran pendapat ini			3	5	2

5.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_2 di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.6 Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja X_2

NO	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.		1	1	7	1
2	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik.		1	1	7	1
3	Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baik		1	5	1	3
4	Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja saya.			2	5	3
5	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.			3	4	3
6	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif.		2	3	4	1
7	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas dengan baik.		1	3	3	3

5.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.7 Hasil Tanggapan Responden terhadap Kinerja Y

NO	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya. Tingkat kebenaran pernyataan ini pada diri saya.			4	5	1
2	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja soal kualitas kerja. Keyakinan ini pada diri saya		1	1	8	
3	Saya bisa mengoreksi kesalahan pemimpin, sepanjang untuk kepentingan perusahaan. Kebenaran ucapan saya ini akurasi terjamin		1	4	5	
4	Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Kebenaran pernyataan ini			4	3	3
5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja baik. Pendapat ini dalam diri saya		2		8	
6	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan. Tingkat kebenaran pernyataan saya ini		1	3	5	1
7	Dengan kemampuan saya ini, saya yakin akan memperoleh kenaikan pangkat lebih cepat dari yang lain. Keyakinan ini pada diri saya			4	6	

5.3 Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2013:46). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

5.3.1 Uji Validitas

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Untuk tabel hasil tabulasi jawaban variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 99 dan untuk tabel hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 101.

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{10(990) - (36)(268)}{\sqrt{[10(136) - (36)^2] \cdot [10(7348) - (268)^2]}} \\ &= \frac{9900 - 9648}{\sqrt{(1360 - 1296)(73480 - 71824)}} \\ &= \frac{252}{\sqrt{(64)(1656)}} \\ &= \frac{252}{\sqrt{105984}} \\ &= \frac{252}{325,5518} \\ &= \mathbf{0.774} \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.774 > 0.631$. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Untuk tabel hasil tabulasi jawaban variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 99 dan untuk tabel hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 101

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{10(1031) - (38)(265)}{\sqrt{[10(150) - (38)^2] \cdot [10(7225) - (265)^2]}} \\ &= \frac{10310 - 10070}{\sqrt{(1500 - 1444)(72250 - 70225)}} \\ &= \frac{240}{\sqrt{(56)(2025)}} \\ &= \frac{240}{\sqrt{113400}} \\ &= \frac{240}{336,7491} \\ &= \mathbf{0.713} \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.713 > 0.631$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel motivasi kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Variabel Kinerja (Y)

Untuk tabel hasil tabulasi jawaban variabel kinerja dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 99 dan untuk tabel hasil uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 102.

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{10(962) - (37)(255)}{\sqrt{[10(141) - (37)^2] \cdot [10(6655) - (255)^2]}} \\ &= \frac{9620 - 9435}{\sqrt{(1410 - 1369)(66550 - 65025)}} \\ &= \frac{185}{\sqrt{(41)(1525)}} \\ &= \frac{185}{\sqrt{62525}} \\ &= \frac{185}{250,049995} \\ &= \mathbf{0.740} \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.740 > 0.631$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kinerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.8 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0,774	0,631	Valid
	Pernyataan 2	0,761	0,631	Valid
	Pernyataan 3	0,694	0,631	Valid
	Pernyataan 4	0,698	0,631	Valid
	Pernyataan 5	0,774	0,631	Valid
	Pernyataan 6	0,808	0,631	Valid
	Pernyataan 7	0,730	0,631	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	Pernyataan 1	0,713	0,631	Valid
	Pernyataan 2	0,772	0,631	Valid
	Pernyataan 3	0,741	0,631	Valid
	Pernyataan 4	0,714	0,631	Valid
	Pernyataan 5	0,832	0,631	Valid
	Pernyataan 6	0,776	0,631	Valid
	Pernyataan 7	0,794	0,631	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,740	0,631	Valid
	Pernyataan 2	0,740	0,631	Valid
	Pernyataan 3	0,811	0,631	Valid
	Pernyataan 4	0,848	0,631	Valid
	Pernyataan 5	0,832	0,631	Valid
	Pernyataan 6	0,896	0,631	Valid
	Pernyataan 7	0,680	0,631	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.8 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 10$ diperoleh $r_{tabel} = 0,631$. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

5.3.2 Uji Reliabilitas

1. Perhitungan data uji reliabilitas variabel kepuasan kerja melalui perhitungan manual, untuk tabel jawaban responden variabel kepuasan kerja dan tabel penolong perhitungan uji reliabilitas dengan teknik alpha cronbach dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 103.
 - a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{136 - \frac{(36)^2}{10}}{10} = \frac{136 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{136 - 129,6}{10} = \frac{6,4}{10}$$

$$= 0,64$$

$$\sigma_2^2 = \frac{166 - \frac{(40)^2}{10}}{10} = \frac{166 - \frac{1600}{10}}{10} = \frac{166 - 160}{10} = \frac{6}{10}$$

$$= 0,6$$

$$\sigma_3^2 = \frac{171 - \frac{(41)^2}{10}}{10} = \frac{171 - \frac{1681}{10}}{10} = \frac{171 - 168,1}{10} = \frac{2,9}{10}$$

$$= 0,29$$

$$\sigma_4^2 = \frac{156 - \frac{(38)^2}{10}}{10} = \frac{156 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{156 - 144,4}{10} = \frac{11,6}{10}$$

$$= 1,16$$

$$\sigma_5^2 = \frac{136 - \frac{(36)^2}{10}}{10} = \frac{136 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{136 - 129,6}{10} = \frac{6,4}{10}$$

$$= 0,64$$

$$\sigma_6^2 = \frac{150 - \frac{(38)^2}{10}}{10} = \frac{150 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{150 - 144,4}{10} = \frac{5,6}{10}$$

$$= 0,56$$

$$\sigma_7^2 = \frac{157 - \frac{(39)^2}{10}}{10} = \frac{157 - \frac{1521}{10}}{10} = \frac{157 - 152,1}{10} = \frac{4,9}{10}$$

$$= 0,49$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_b^2 = 0,64 + 0,6 + 0,29 + 1,16 + 0,64 + 0,56 + 0,49$$

$$= 4,38$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{7348 - \frac{(268)^2}{10}}{10} = \frac{7348 - \frac{71824}{10}}{10} = \frac{7348 - 7182,4}{10} \\ &= \frac{165,6}{10} = \mathbf{16,56}\end{aligned}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja (X1)

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\ r_{11} &= \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{4,38}{16,56} \right] \\ &= [1,111][0,736] \\ &= \mathbf{0,817}\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Perhitungan data uji reliabilitas variabel motivasi kerja melalui perhitungan manual, untuk tabel jawaban responden variabel kepuasan kerja dan tabel penolong perhitungan uji reliabilitas dengan teknik alpha cronbach dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 104.

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{150 - \frac{(38)^2}{10}}{10} = \frac{150 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{150 - 144,4}{10} = \frac{5,6}{10}$$

$$= 0,56$$

$$\sigma_2^2 = \frac{150 - \frac{(38)^2}{10}}{10} = \frac{150 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{150 - 144,4}{10} = \frac{5,6}{10}$$

$$= 0,56$$

$$\sigma_3^2 = \frac{140 - \frac{(36)^2}{10}}{10} = \frac{140 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{140 - 129,6}{10} = \frac{10,4}{10}$$

$$= 1,04$$

$$\sigma_4^2 = \frac{173 - \frac{(41)^2}{10}}{10} = \frac{173 - \frac{1681}{10}}{10} = \frac{173 - 168,1}{10} = \frac{4,9}{10}$$

$$= 0,49$$

$$\sigma_5^2 = \frac{166 - \frac{(40)^2}{10}}{10} = \frac{166 - \frac{1600}{10}}{10} = \frac{166 - 160}{10} = \frac{6}{10}$$

$$= 0,6$$

$$\sigma_6^2 = \frac{124 - \frac{(34)^2}{10}}{10} = \frac{124 - \frac{1156}{10}}{10} = \frac{124 - 115,6}{10} = \frac{8,4}{10}$$

$$= \mathbf{0,84}$$

$$\sigma_7^2 = \frac{154 - \frac{(38)^2}{10}}{10} = \frac{154 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{154 - 144,4}{10} = \frac{9,6}{10}$$

$$= \mathbf{0,96}$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_b^2 = 0,56 + 0,56 + 1,04 + 0,49 + 0,6 + 0,84 + 0,96$$

$$= \mathbf{5,05}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{7225 - \frac{(265)^2}{10}}{10} = \frac{7225 - \frac{70225}{10}}{10} = \frac{7225 - 7022,5}{10}$$

$$= \frac{202,5}{10} = \mathbf{20,25}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja (X2)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{5,05}{20,25} \right]$$

$$= [1,111][0,750]$$

$$= \mathbf{0,833}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Perhitungan data uji reliabilitas variabel kinerja melalui perhitungan manual, untuk tabel jawaban responden variabel kinerja dan tabel penolong perhitungan uji reliabilitas dengan teknik alpha cronbach dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 105.

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{141 - \frac{(37)^2}{10}}{10} = \frac{141 - \frac{1369}{10}}{10} = \frac{141 - 136,9}{10} = \frac{4,1}{10}$$

$$= \mathbf{0,41}$$

$$\sigma_2^2 = \frac{141 - \frac{(37)^2}{10}}{10} = \frac{141 - \frac{1369}{10}}{10} = \frac{141 - 136,9}{10} = \frac{4,1}{10}$$

$$= \mathbf{0,41}$$

$$\sigma_3^2 = \frac{120 - \frac{(34)^2}{10}}{10} = \frac{120 - \frac{1156}{10}}{10} = \frac{120 - 115,6}{10} = \frac{4,4}{10}$$

$$= \mathbf{0,44}$$

$$\sigma_4^2 = \frac{159 - \frac{(39)^2}{10}}{10} = \frac{159 - \frac{1521}{10}}{10} = \frac{159 - 152,1}{10} = \frac{6,9}{10}$$

$$= \mathbf{0,69}$$

$$\sigma_5^2 = \frac{136 - \frac{(36)^2}{10}}{10} = \frac{136 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{136 - 129,6}{10} = \frac{6,4}{10}$$

$$= \mathbf{0,64}$$

$$\sigma_6^2 = \frac{136 - \frac{(36)^2}{10}}{10} = \frac{136 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{136 - 129,6}{10} = \frac{6,4}{10}$$

$$= \mathbf{0,64}$$

$$\sigma_7^2 = \frac{132 - \frac{(36)^2}{10}}{10} = \frac{132 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{132 - 129,6}{10} = \frac{2,4}{10}$$

$$= \mathbf{0,24}$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned} \Sigma\sigma_b^2 &= 0,41+0,41+0,44+0,69+0,64+0,64+0,24 \\ &= \mathbf{3,47} \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} \sigma_t^2 &= \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{6655 - \frac{(255)^2}{10}}{10} = \frac{6655 - \frac{65025}{10}}{10} = \frac{6655 - 6502,5}{10} \\ &= \frac{152,5}{10} = \mathbf{15,25} \end{aligned}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel kinerja (Y)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$
$$r_{11} = \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{3,47}{15,25} \right]$$
$$= [1,111][0,7724]$$
$$= \mathbf{0,858}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	R11	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,817	Reliabel
Motivasi Kerja	0,833	Reliabel
Kinerja	0,858	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner yang diajukan reliabel, sehingga seluruh data dapat diolah untuk perhitungan selanjutnya.

5.4 Uji Asumsi Dasar

5.4.1 Uji Multikolinieritas

Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,344^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,118)} \\ &= \frac{1}{(0,882)} \\ &= \mathbf{1,133} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Tol &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\ &= 1 - 0,344^2 \\ &= 1 - 0,118 \\ &= \mathbf{0,882} \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas, didapatkan hasil nilai *tolerance (Tol)* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik serta dapat digunakan dalam penelitian.

5.4.2 Uji Homogenitas

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

1. Membuat tabel penolong, untuk tabel penolong uji homogenitas dapat dilihat pada lampiran 5 halaman 106.
2. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{268}{10} = 26,8\end{aligned}$$

3. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$\begin{aligned}S_1^2 &= \Sigma \frac{(X_1 - \bar{X}_1)^2}{n - 1} \\ &= \frac{16,56}{10 - 1} \\ &= 1,84\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_2^2 &= \Sigma \frac{(X_2 - \bar{X}_2)^2}{n - 1} \\ &= \frac{20,25}{10 - 1} \\ &= 2,25\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_3^2 &= \Sigma \frac{(X_3 - \bar{X}_3)^2}{n - 1} \\ &= \frac{15,25}{10 - 1} \\ &= 1,694\end{aligned}$$

4. Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{S_B^2}{S_K^2} \\ &= \frac{2,25}{1,694} \\ &= \mathbf{1,328} \end{aligned}$$

5. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V1_2, V2_{n-k-1})$$

$$F_{tabel}(0.05, V1_2, V2_{10-2-1})$$

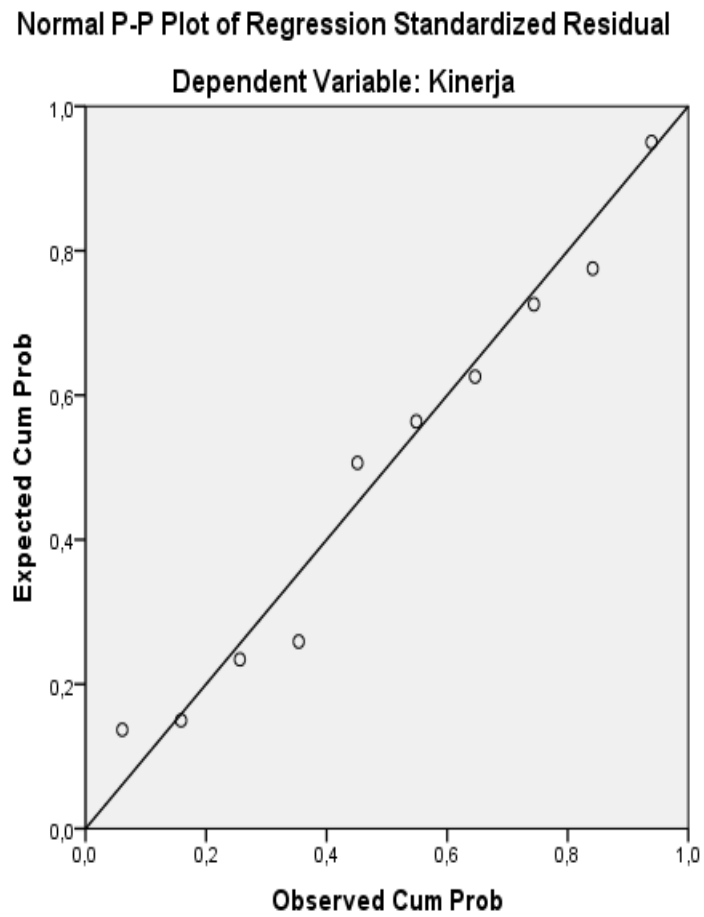
$$F_{tabel}(0.05, V1_2, V2_7)$$

Dari tabel F di dapat nilai $F_{tabel} = \mathbf{4,74}$

6. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis H_0 atau H_a yang diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah H_0 diterima, karena $F_{hitung} = \mathbf{1,328} < F_{tabel} = \mathbf{4,74}$ dan dapat disimpulkan bahwa kelompok data memiliki varian yang sama / homogen.

5.4.3 Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS

Gambar 5.1 Grafik Normalitas

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat sebaran titik-titik mendekati arah garis diagonal dan dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil regresi linear berganda pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

a. Membuat tabel penolong, tabel penolong untuk mencari nilai konstanta a , b_1 , b_2 dapat dilihat pada lampiran 6 halaman 107.

b. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 7348 - \frac{(268)^2}{10} \\ &= 7348 - \frac{71824}{10} \\ &= 7348 - 7182,4 \\ &= \mathbf{165,6} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 7225 - \frac{(265)^2}{10} \\ &= 7225 - \frac{70225}{10} \\ &= 7225 - 7022,5 \\ &= \mathbf{202,5} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
3. \quad \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
&= 6655 - \frac{(255)^2}{10} \\
&= 6655 - \frac{65025}{10} \\
&= 6655 - 6502,5 \\
&= \mathbf{152,5}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \quad \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 6944 - \frac{(268)(255)}{10} \\
&= 6944 - \frac{68340}{10} \\
&= 6944 - 6834 \\
&= \mathbf{110}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 6891 - \frac{(265)(255)}{10} \\
&= 6891 - \frac{67575}{10} \\
&= 6891 - 6757,5 \\
&= \mathbf{133,5}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 7165 - \frac{(268)(265)}{10} \\
&= 7165 - \frac{71020}{10} \\
&= 7165 - 7102 \\
&= \mathbf{63}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
7. \quad \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
&= \frac{268}{10} \\
&= \mathbf{26,8}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
8. \quad \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{265}{10} \\
&= \mathbf{26,5}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
9. \quad \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\
&= \frac{255}{10} \\
&= \mathbf{25,5}
\end{aligned}$$

c. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(202,5)(110) - (63)(133,5)}{(165,6)(202,5) - (63)^2} \\
&= \frac{22275 - 8410,5}{33534 - 3969} \\
&= \frac{13864,5}{29565} \\
&= \mathbf{0,469}
\end{aligned}$$

2. *Konstanta b_2*

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
&= \frac{(165,6)(133,5) - (63)(110)}{(165,6)(202,5) - (63)^2} \\
&= \frac{22107,6 - 6930}{33534 - 3969} \\
&= \frac{15177,6}{29565} \\
&= \mathbf{0,513}
\end{aligned}$$

3. *Konstanta a*

$$\begin{aligned}
a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\
&= \frac{255}{10} - (0,469) \left(\frac{268}{10} \right) - (0,513) \left(\frac{265}{10} \right) \\
&= 25,5 - (0,469)(26,8) - (0,513)(26,5) \\
&= 25,5 - 12,568 - 13,604 \\
&= \mathbf{-0,672}
\end{aligned}$$

d. *Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas*

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = -0,672 + 0,469X_1 + 0,513X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) maka variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar -0,672.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,469 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari Kepuasan Kerja (X_1), maka Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,469 dalam skala likert atau 47%.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,513 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,513 dalam skala likert atau 51%.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah Motivasi Kerja (X_1), kedua adalah Kepuasan Kerja (X_2).



Gambar 5.2 Grafik Persamaan Regresi Berganda

Dari gambar grafik diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Jika variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala likert, maka kinerja akan bertambah menjadi sebesar 0,31 dalam skala likert.
- b) Jika variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 2 unit skala likert, maka kinerja akan bertambah menjadi sebesar 1,292 dalam skala liker.
- c) Jika variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 3 unit skala liker, maka kinerja akan bertambah menjadi sebesar 2,274 dalam skala likert.
- d) Jika variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 4 unit skala liker, maka kinerja akan bertambah menjadi sebesar 3,256 dalam skala likert.
- e) Jika variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 5 unit skala liker, maka kinerja akan bertambah menjadi sebesar 4,238 dalam skala likert.

5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y , bila X_2 konstan

$$\begin{aligned}r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\&= \frac{10(6944) - (268)(255)}{\sqrt{\{10(7348) - (268)^2\}\{10(6655) - (255)^2\}}} \\&= \frac{69440 - 68340}{\sqrt{(1656)(1525)}} \\&= \frac{1100}{1589,150} \\&= \mathbf{0,692}\end{aligned}$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y , bila X_1 konstan

$$\begin{aligned}r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\&= \frac{10.(6891) - (265)(255)}{\sqrt{\{10(7225) - (265)^2\}\{10(6655) - (255)^2\}}} \\&= \frac{68910 - 67575}{\sqrt{(2025)(1525)}} \\&= \frac{1335}{1757,306} \\&= \mathbf{0,76}\end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\&= \frac{10(7165) - (268)(265)}{\sqrt{\{10(7348) - (268)^2\}\{10(7225) - (265)^2\}}} \\&= \frac{71650 - 71020}{\sqrt{(1656)(2025)}} \\&= \frac{630}{1831,229} \\&= \mathbf{0,344}\end{aligned}$$

4. Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$\begin{aligned}R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\&= \sqrt{\frac{(0,469)(110) + (0,513)(133,5)}{152,50}} \\&= \sqrt{\frac{51,59 + 68,4855}{152,50}} \\&= \sqrt{0,787} \\&= \mathbf{0,888}\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Kepuasan kerja dan kinerja memiliki korelasi sebesar 0,692 maka kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,692)^2 \times 100\% = 47\%$
- Motivasi kerja dan kinerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,76 maka motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,76)^2 \times 100\% = 57\%$
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,888 yang artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja.

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) berkontribusi langsung terhadap variabel dependen (kinerja), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,888^2 \times 100\% \\ &= 0,788 \times 100\% \\ &= \mathbf{78,85\%} \\ &= \mathbf{79\%} \end{aligned}$$

Nilai R square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,788 (79%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 79% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 21% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis Penelitian

5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

e. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

1) Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\ &= \frac{(0,888)^2(10 - 2 - 1)}{2(1 - 0,888^2)} \\ &= \frac{(0,788)(7)}{2(0,212)} \\ &= \frac{5,516}{0,424} \\ &= \mathbf{13,009} \end{aligned}$$

2) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = 2, dk \text{ penyebut} = n-k-1)}$$

Dimana: $n = 10, \alpha = 0,05$

$$dk = 10 - 2 - 1 = 7$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(2,7)} = \mathbf{4,74}$$

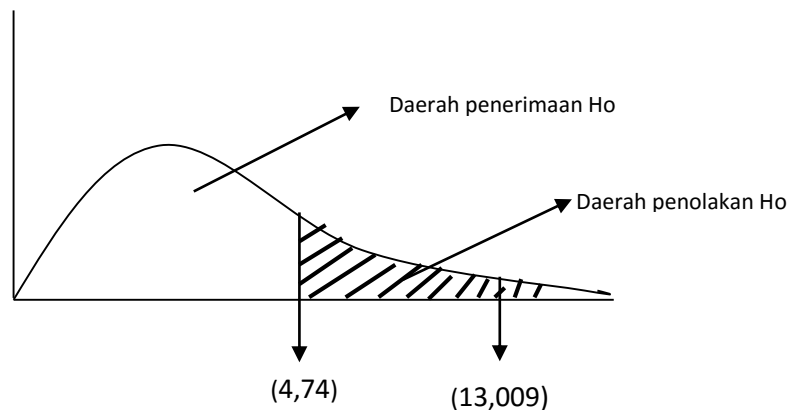
f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 13,009 > F_{tabel} = 4,74$, maka tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.



Sumber : Data diolah

Gambar 5.3 Diagram Uji F Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) serta antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1) H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).

H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).

2) H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) $H_0 : \beta_{j1} = 0$

$H_a : \beta_{j1} \neq 0$

2) $H_0 : \beta_{j2} = 0$

$H_a : \beta_{j2} \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

e. Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}

- Tahapan menentukan t_{hitung}

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X_1.X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\ &= \frac{152,50 - [(0,469)(110) + (0,513)(133,5)]}{10 - 2 - 1} \\ &= \frac{152,50 - (51,59 + 68,485)}{7} \\ &= \frac{152,50 - 120,075}{7} \\ &= \frac{32,425}{7} \\ &= \mathbf{4,626} \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X_1.X_2} &= \sqrt{S_{X_1.X_2}^2} \\ &= \sqrt{4,626} \\ &= \mathbf{2,151} \end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned} S_{b1} &= \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \sum X_1][1 - (r_{X1.X2})^2]}} \\ &= \frac{2,151}{\sqrt{[(7348 - 10(718,24))][1 - (0,344)^2]}} \\ &= \frac{2,151}{\sqrt{(165,6)(0,882)}} \\ &= \frac{2,151}{\sqrt{146,06}} \\ &= \mathbf{0,178} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S_{b2} &= \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2][1 - (r_{X1.X2})^2]}} \\ &= \frac{2,151}{\sqrt{[(7225 - 10(702,25))][1 - (0,344)^2]}} \\ &= \frac{2,151}{\sqrt{(202,5)(0,882)}} \\ &= \frac{2,151}{\sqrt{178,605}} \\ &= \mathbf{0,161} \end{aligned}$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{b1}{S_{b1}} \\ &= \frac{0,469}{0,178} \\ &= \mathbf{2,635} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{b_2}{S_{b_2}} \\
 &= \frac{0,513}{0,161} \\
 &= \mathbf{3,189}
 \end{aligned}$$

- *Menentukan nilai t_{tabel}*

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel t . Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(10-2)}$$

$$t_{(0,025, 8)} = \mathbf{2,306}$$

- f. *Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}*

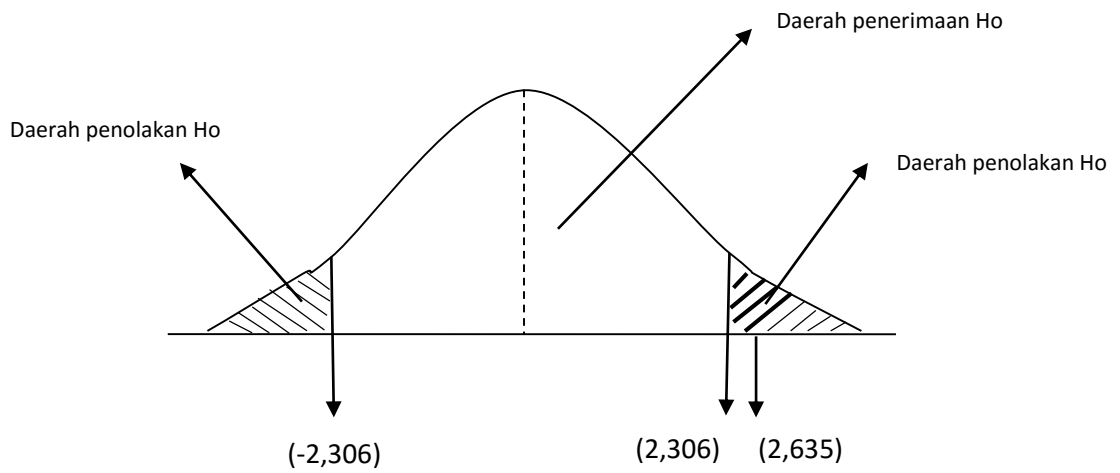
Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: 1) $-2,306 < 2,635 > 2,306$ sehingga tolak H_0 .

2) $-2,306 < 3,189 > 2,306$ sehingga tolak H_0 .

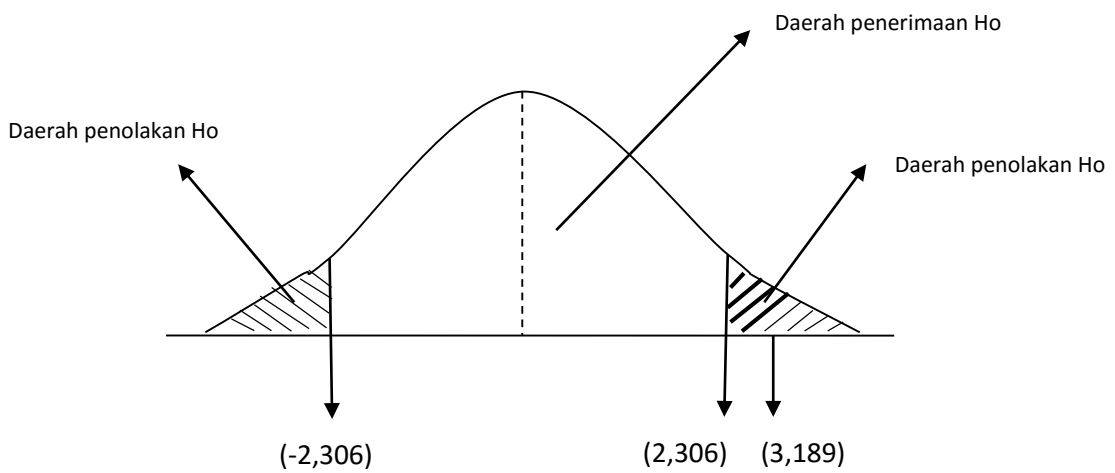
- g. *Mengambil keputusan*

- 1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja.



Sumber : Data diolah

Gambar 5.4 Diagram Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



Sumber : Data diolah

Gambar 5.5 Diagram Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan derajat kuat terhadap kinerja terbukti dari nilai korelasinya sebesar 0,692 , dalam hal ini kepuasan kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja sebesar 47%. Kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor terbukti dari t hit $2,635 > t$ tabel 2,306. Artinya, semakin ditingkatkan kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerjanya.
2. Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan derajat kuat terhadap kinerja terbukti dari nilai korelasinya sebesar 0,76 , dalam hal ini motivasi kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja sebesar 57%. Motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor terbukti dari t hit $3,189 > t$ tabel 2,306. Artinya, semakin ditingkatkan motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerjanya.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan derajat sangat kuat terhadap kinerja terbukti dari nilai korelasinya sebesar 0,888 , dalam hal ini kepuasan dan motivasi kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja sebesar 79%. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PO MDM Mandiri Motor terbukti dari F hit $12,983 > F$ tabel 4,74. Artinya, semakin ditingkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerjanya.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dikemukakan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja, PO MDM Mandiri Motor perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Untuk itu disarankan kepada PO. MDM Mandiri Motor selalu memberikan peluang-peluang berupa kenaikan gaji, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, memotivasi karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PO MDM Mandiri Motor agar mencapai kinerja yang optimal maka perlu dilakukan, diantaranya dengan cara menjaga agar semua hak-hak karyawan diberikan dengan baik dan tepat waktu, kenaikan gaji sangat diharapkan oleh karyawan PO MDM Mandiri Motor sebagai wujud dihargainya etos kerja dan lama kerja di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remadja Rosdakarya, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Supardi, 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Adikita, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Swastha, Bashu., Sukotjo, Ibnu. 2015. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty, Yogyakarta.
- Wijaya, Tony. 2011. *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olah dan Interpretasi*. Cahaya Atma, Yogyakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., dan Arafah, Willy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

LAMP IRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PO MDM MANDIRI MOTOR

Dengan hormat,

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Jawaban Anda akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penyelesaian penelitian saya ini. Informasi yang Anda berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO MDM Mandiri Motor”, pada Program Diploma VI Administrasi Bisnis Otomotif, Politeknik STMI Jakarta.

Jawaban yang Anda berikan tidak dinilai benar atau salah, tetapi saya sangat mengharapkan kejujuran dan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pernyataan kuesioner yang disediakan. Demi kepentingan penelitian, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas responden. Atas perhatian dan kerja sama Anda, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Diri Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : < 20
 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
3. Pend. Terakhir: SD
 SMP
 SMA/SMK
 Diploma/Sarjana
4. Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1 – 2 Tahun
 > 3 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berikan penilaian Anda terhadap pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi/keadaan yang Anda rasakan dengan memberi tanda *CHECKLIST* (\checkmark) pada jawaban yang tersedia.

Adapun keterangan dari singkatan jawaban adalah sebagai berikut :

- (1) = Sangat Tidak Setuju
- (2) = Tidak Setuju
- (3) = Ragu-ragu
- (4) = Setuju
- (5) = Sangat Setuju

1. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya					
2.	Kesulitan dalam tugas menimbulkan rasa tidak puas dalam diri saya.					
3.	Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Kebenaran pernyataan ini					
4.	Tugas yang diberikan pada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.					
5.	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapat pujian dari atasan.					

6.	Saya yakin setiap karyawan punya kesempatan yang sama untuk promosi. Keyakinan ini pada diri saya					
7.	Kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja. Tingkat kebenaran pendapat ini					

2. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.					
2.	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik.					
3.	Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baik					
4.	Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja saya.					
5.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.					
6.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif.					
7.	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas dengan baik.					

3. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya. Tingkat kebenaran pernyataan ini pada diri saya.					
2.	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja soal kualitas kerja. Keyakinan ini pada diri saya					
3.	Saya bisa mengoreksi kesalahan pemimpin, sepanjang untuk kepentingan perusahaan. Kebenaran ucapan saya ini akurasinya terjamin					
4.	Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Kebenaran pernyataan ini					
5.	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja baik. Pendapat ini dalam diri saya					
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan. Tingkat kebenaran pernyataan saya ini					
7.	Dengan kemampuan saya ini, saya yakin akan memperoleh kenaikan pangkat lebih cepat dari yang lain. Keyakinan ini pada diri saya					

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

1. Tabel Hasil Tabulasi Jawaban

a. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Responden	Jawaban							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	4	5	5	5	5	4	5	33
2	5	4	5	5	4	5	4	32
3	4	5	4	4	5	5	5	32
4	4	3	4	3	4	3	3	24
5	2	3	4	3	3	3	4	22
6	3	4	4	5	3	3	3	25
7	4	4	4	5	3	4	4	28
8	4	5	4	3	3	4	4	27
9	3	3	4	3	3	3	3	22
10	3	4	3	2	3	4	4	23
Total	36	40	41	38	36	38	39	268

Sumber: Data diolah

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Responden	Jawaban							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	4	5	5	4	5	4	5	32
2	4	4	4	5	4	3	4	28
3	4	4	3	4	4	2	3	24
4	4	4	2	3	3	3	4	23
5	4	3	3	4	4	3	2	23
6	5	4	3	5	4	5	5	31
7	4	4	5	5	5	4	4	31
8	3	4	3	4	3	4	3	24
9	4	4	5	4	5	4	5	31
10	2	2	3	3	3	2	3	18
Total	38	38	36	41	40	34	38	265

Sumber: Data diolah

c. Variabel Kinerja (Y)

Responden	Jawaban							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	4	4	4	5	4	4	4	29
2	4	4	4	5	4	5	4	30
3	4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	4	3	3	2	3	3	21
5	3	4	3	3	4	4	4	25
6	4	4	3	4	4	4	4	27
7	5	4	4	5	4	4	4	30
8	3	4	3	4	4	3	4	25
9	4	3	4	3	4	3	3	24
10	3	2	2	3	2	2	3	17
Total	37	37	34	39	36	36	36	255

Sumber: Data diolah

LAMPIRAN 3

2. Uji Validitas

a. Tabel variabel kepuasan kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	33	132	16	1089
2	5	32	160	25	1024
3	4	32	128	16	1024
4	4	24	96	16	576
5	2	22	44	4	484
6	3	25	75	9	625
7	4	28	112	16	784
8	4	27	108	16	729
9	3	22	66	9	484
10	3	23	69	9	529
Σ	36	268	990	136	7348

Sumber: Data diolah

b. Tabel variabel motivasi kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	32	128	16	1024
2	4	28	112	16	784
3	4	24	96	16	576
4	4	23	92	16	529
5	4	23	92	16	529
6	5	31	155	25	961
7	4	31	124	16	961
8	3	24	72	9	576
9	4	31	124	16	961
10	2	18	36	4	324
Σ	38	265	1031	150	7225

Sumber: Data diolah

c. Tabel variabel kinerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	29	116	16	841
2	4	30	120	16	900
3	4	27	108	16	729
4	3	21	63	9	441
5	3	25	75	9	625
6	4	27	108	16	729
7	5	30	150	25	900
8	3	25	75	9	625
9	4	24	96	16	576
10	3	17	51	9	289
Σ	37	255	962	141	6655

Sumber: Data diolah

LAMPIRAN 4

3. Tabel Untuk Uji Reliabilitas

a. Jawaban responden variabel kepuasan kerja

No	Butir Pernyataan							ΣX	$(\Sigma X)^2$
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	5	5	5	5	4	5	33	1089
2	5	4	5	5	4	5	4	32	1024
3	4	5	4	4	5	5	5	32	1024
4	4	3	4	3	4	3	3	24	576
5	2	3	4	3	3	3	4	22	484
6	3	4	4	5	3	3	3	25	625
7	4	4	4	5	3	4	4	28	784
8	4	5	4	3	3	4	4	27	729
9	3	3	4	3	3	3	3	22	484
10	3	4	3	2	3	4	4	23	529
Jumlah	36	40	41	38	36	38	39	268	7348

Sumber: Data diolah

b. Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas Dengan Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	$(X1)^2$	$(X2)^2$	$(X3)^2$	$(X4)^2$	$(X5)^2$	$(X6)^2$	$(X7)^2$
1	4	5	5	5	5	4	5	16	25	25	25	25	16	25
2	5	4	5	5	4	5	4	25	16	25	25	16	25	16
3	4	5	4	4	5	5	5	16	25	16	16	25	25	25
4	4	3	4	3	4	3	3	16	9	16	9	16	9	9
5	2	3	4	3	3	3	4	4	9	16	9	9	9	16
6	3	4	4	5	3	3	3	9	16	16	25	9	9	9
7	4	4	4	5	3	4	4	16	16	16	25	9	16	16
8	4	5	4	3	3	4	4	16	25	16	9	9	16	16
9	3	3	4	3	3	3	3	9	9	16	9	9	9	9
10	3	4	3	2	3	4	4	9	16	9	4	9	16	16
Jumlah	36	40	41	38	36	38	39	136	166	171	156	136	150	157

Sumber: Data diolah

c. Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Butir Pernyataan							ΣX	$(\Sigma X)^2$
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	5	5	4	5	4	5	32	1024
2	4	4	4	5	4	3	4	28	784
3	4	4	3	4	4	2	3	24	576
4	4	4	2	3	3	3	4	23	529
5	4	3	3	4	4	3	2	23	529
6	5	4	3	5	4	5	5	31	961
7	4	4	5	5	5	4	4	31	961
8	3	4	3	4	3	4	3	24	576
9	4	4	5	4	5	4	5	31	961
10	2	2	3	3	3	2	3	18	324
Jumlah	38	38	36	41	40	34	38	265	7225

Sumber: Data diolah

d. Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas Dengan Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	$(X1)^2$	$(X2)^2$	$(X3)^2$	$(X4)^2$	$(X5)^2$	$(X6)^2$	$(X7)^2$
1	4	5	5	4	5	4	5	16	25	25	16	25	16	25
2	4	4	4	5	4	3	4	16	16	16	25	16	9	16
3	4	4	3	4	4	2	3	16	16	9	16	16	4	9
4	4	4	2	3	3	3	4	16	16	4	9	9	9	16
5	4	3	3	4	4	3	2	16	9	9	16	16	9	4
6	5	4	3	5	4	5	5	25	16	9	25	16	25	25
7	4	4	5	5	5	4	4	16	16	25	25	25	16	16
8	3	4	3	4	3	4	3	9	16	9	16	9	16	9
9	4	4	5	4	5	4	5	16	16	25	16	25	16	25
10	2	2	3	3	3	2	3	4	4	9	9	9	4	9
Jumlah	38	38	36	41	40	34	38	150	150	140	173	166	124	154

Sumber: Data diolah

e. Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Butir Pernyataan							ΣX	$(\Sigma X)^2$
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	4	4	5	4	4	4	29	841
2	4	4	4	5	4	5	4	30	900
3	4	4	4	4	4	4	3	27	729
4	3	4	3	3	2	3	3	21	441
5	3	4	3	3	4	4	4	25	625
6	4	4	3	4	4	4	4	27	729
7	5	4	4	5	4	4	4	30	900
8	3	4	3	4	4	3	4	25	625
9	4	3	4	3	4	3	3	24	576
10	3	2	2	3	2	2	3	17	289
Jumlah	37	37	34	39	36	36	36	255	6655

Sumber: Data diolah

f. Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas Dengan Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	$(X1)^2$	$(X2)^2$	$(X3)^2$	$(X4)^2$	$(X5)^2$	$(X6)^2$	$(X7)^2$
1	4	4	4	5	4	4	4	16	16	16	25	16	16	16
2	4	4	4	5	4	5	4	16	16	16	25	16	25	16
3	4	4	4	4	4	4	3	16	16	16	16	16	16	9
4	3	4	3	3	2	3	3	9	16	9	9	4	9	9
5	3	4	3	3	4	4	4	9	16	9	9	16	16	16
6	4	4	3	4	4	4	4	16	16	9	16	16	16	16
7	5	4	4	5	4	4	4	25	16	16	25	16	16	16
8	3	4	3	4	4	3	4	9	16	9	16	16	9	16
9	4	3	4	3	4	3	3	16	9	16	9	16	9	9
10	3	2	2	3	2	2	3	9	4	4	9	4	4	9
Jumlah	37	37	34	39	36	36	36	141	141	120	159	136	136	132

Sumber: Data diolah

LAMPIRAN 5

3. Uji Homogenitas

a. Tabel Penolong Uji Homogenitas

No	X1	X2	X3	$(X1-X1)^2$	$(X2-X2)^2$	$(X3-X3)^2$
1	33	32	29	38,44	30,25	12,25
2	32	28	30	27,04	2,25	20,25
3	32	24	27	27,04	6,25	2,25
4	24	23	21	7,84	12,25	20,25
5	22	23	25	23,04	12,25	0,25
6	25	31	27	3,24	20,25	2,25
7	28	31	30	1,44	20,25	20,25
8	27	24	25	0,04	6,25	0,25
9	22	31	24	23,04	20,25	2,25
10	23	18	17	14,44	72,25	72,25
Jumlah	268	265	255	165,6	202,5	152,5
Rata-rata	26,8	26,5	25,5	16,56	20,25	15,25

Sumber: Data diolah

LAMPIRAN 6

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

a. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a , b_1 , b_2

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	33	32	29	1089	1024	841	957	928	1056
2	32	28	30	1024	784	900	960	840	896
3	32	24	27	1024	576	729	864	648	768
4	24	23	21	576	529	441	504	483	552
5	22	23	25	484	529	625	550	575	506
6	25	31	27	625	961	729	675	837	775
7	28	31	30	784	961	900	840	930	868
8	27	24	25	729	576	625	675	600	648
9	22	31	24	484	961	576	528	744	682
10	23	18	17	529	324	289	391	306	414
Jumlah	268	265	255	7348	7225	6655	6944	6891	7165
Rata-rata	26,8	26,5	25,5	734,8	722,5	665,5	694,4	689,1	716,5

Sumber: Data diolah

LAMPIRAN 7

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 8

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN 9

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 10

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Skor_Total
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	,484	,557	,487	,531	,702*	,286	,774**
	Sig. (2-tailed)		,156	,094	,153	,114	,024	,424	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_2	Pearson Correlation	,484	1	,240	,360	,484	,690*	,738*	,761*
	Sig. (2-tailed)	,156		,505	,307	,156	,027	,015	,011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_3	Pearson Correlation	,557	,240	1	,724*	,557	,298	,292	,694*
	Sig. (2-tailed)	,094	,505		,018	,094	,403	,413	,026
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_4	Pearson Correlation	,487	,360	,724*	1	,371	,323	,239	,698*
	Sig. (2-tailed)	,153	,307	,018		,291	,363	,506	,025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_5	Pearson Correlation	,531	,484	,557	,371	1	,535	,643*	,774**
	Sig. (2-tailed)	,114	,156	,094	,291		,111	,045	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_6	Pearson Correlation	,702*	,690*	,298	,323	,535	1	,725*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,024	,027	,403	,363	,111		,018	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_7	Pearson Correlation	,286	,738*	,292	,239	,643*	,725*	1	,730*
	Sig. (2-tailed)	,424	,015	,413	,506	,045	,018		,016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	,774**	,761*	,694*	,698*	,774**	,808**	,730*	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,011	,026	,025	,009	,005	,016	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Skor_Total
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	,643*	,157	,611	,518	,554	,491	,713*
	Sig. (2-tailed)		,045	,664	,061	,125	,097	,150	,021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_2	Pearson Correlation	,643*	1	,419	,420	,518	,554	,627	,772**
	Sig. (2-tailed)	,045		,228	,227	,125	,097	,052	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_3	Pearson Correlation	,157	,419	1	,476	,886**	,385	,520	,741*
	Sig. (2-tailed)	,664	,228		,164	,001	,272	,123	,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_4	Pearson Correlation	,611	,420	,476	1	,553	,561	,321	,714*
	Sig. (2-tailed)	,061	,227	,164		,097	,091	,366	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_5	Pearson Correlation	,518	,518	,886**	,553	1	,423	,527	,832**
	Sig. (2-tailed)	,125	,125	,001	,097		,224	,117	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_6	Pearson Correlation	,554	,554	,385	,561	,423	1	,646*	,776**
	Sig. (2-tailed)	,097	,097	,272	,091	,224		,044	,008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_7	Pearson Correlation	,491	,627	,520	,321	,527	,646*	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,150	,052	,123	,366	,117	,044		,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	,713*	,772**	,741*	,714*	,832**	,776**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,009	,014	,020	,003	,008	,006	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Skor_Total
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	,268	,753*	,696*	,547	,547	,255	,740*
	Sig. (2-tailed)		,454	,012	,025	,102	,102	,477	,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_2	Pearson Correlation	,268	1	,518	,508	,547	,742*	,574	,740*
	Sig. (2-tailed)	,454		,125	,134	,102	,014	,083	,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_3	Pearson Correlation	,753*	,518	1	,617	,678*	,678*	,185	,811**
	Sig. (2-tailed)	,012	,125		,057	,031	,031	,610	,004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_4	Pearson Correlation	,696*	,508	,617	1	,542	,692*	,639*	,848**
	Sig. (2-tailed)	,025	,134	,057		,106	,027	,047	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_5	Pearson Correlation	,547	,547	,678*	,542	1	,687*	,612	,832**
	Sig. (2-tailed)	,102	,102	,031	,106		,028	,060	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_6	Pearson Correlation	,547	,742*	,678*	,692*	,687*	1	,612	,896**
	Sig. (2-tailed)	,102	,014	,031	,027	,028		,060	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Pernyataan_7	Pearson Correlation	,255	,574	,185	,639*	,612	,612	1	,680*
	Sig. (2-tailed)	,477	,083	,610	,047	,060	,060		,031
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	,740*	,740*	,811**	,848**	,832**	,896**	,680*	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,014	,004	,002	,003	,000	,031	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	7

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	7

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

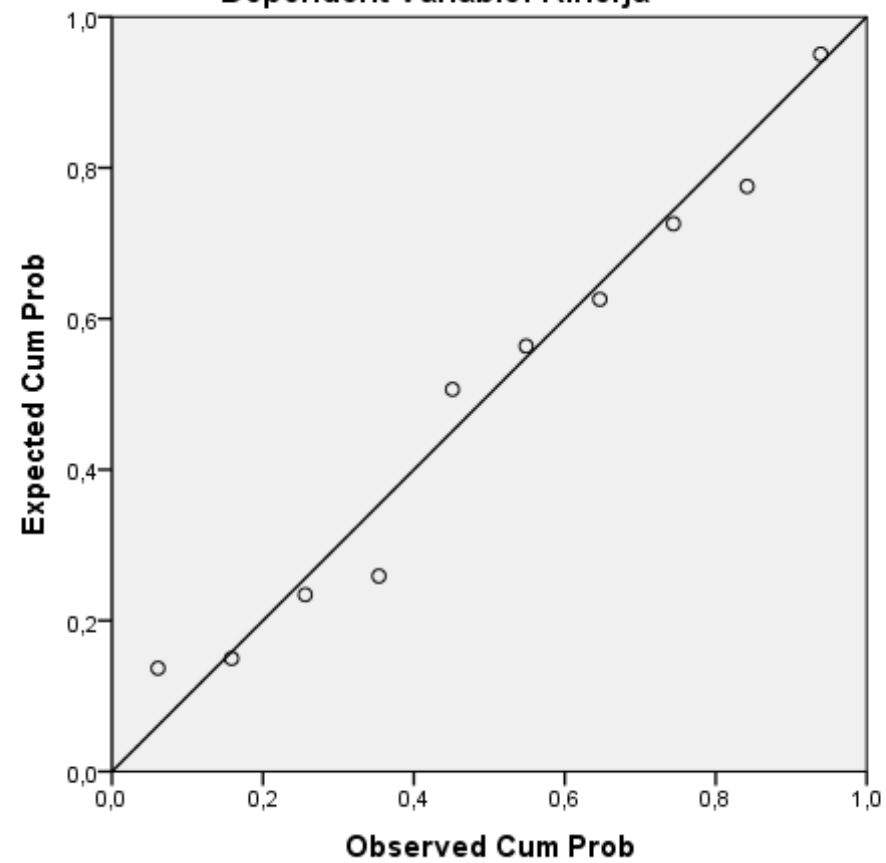
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,672	5,236		-,128	,901		
	Kepuasan Kerja	,469	,178	,489	2,635	,034	,882	1,134
	Motivasi Kerja	,513	,161	,592	3,189	,015	,882	1,134

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,672	5,236		-,128	,901
	Kepuasan_Kerja	,469	,178	,489	2,635	,034
	Motivasi_Kerja	,513	,161	,592	3,189	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Correlations

Control Variables			Kepuasan_Kerj a	Motivasi_Kerja	Kinerja
-none- ^a	Kepuasan_Kerja	Correlation	1,000	,344	,692
		Significance (2-tailed)	.	,330	,027
		df	0	8	8
	Motivasi_Kerja	Correlation	,344	1,000	,760
		Significance (2-tailed)	,330	.	,011
		df	8	0	8
	Kinerja	Correlation	,692	,760	1,000
		Significance (2-tailed)	,027	,011	.
		df	8	8	0
Kinerja	Kepuasan_Kerja	Correlation	1,000	-,387	
		Significance (2-tailed)	.	,303	
		df	0	7	
	Motivasi_Kerja	Correlation	-,387	1,000	
		Significance (2-tailed)	,303	.	
		df	7	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Uji Korelasi Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,888 ^a	,788	,727	2,151	,788	12,983	2	7	,004

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

Uji Korelasi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,672	5,236		-,128	,901
	Kepuasan_Kerja	,469	,178	,489	2,635	,034
	Motivasi_Kerja	,513	,161	,592	3,189	,015

a. Dependent Variable: Kinerja



MDM MANDIRI MOTOR
Jl. KH Hasyim Ashari No 76 Kel. Poris Plawad Utara Kec Cipondoh Kota
Tangerang
08121873604

SURAT KETERANGAN

No. 04/SK/MDM/VIII/17

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Supriyadi
Jabatan : Pemilik/Manajer

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Zikra Fajri
NIM : 1713037
Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif
Sekolah Tinggi : Politeknik STMI Jakarta

Adalah benar telah mengadakan riset di tempat usaha kami dalam rangka penelitian tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PO. MDM Mandiri Motor” dari tanggal 28 Agustus 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Tangerang, 28 Agustus 2017



Supriyadi