

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT NUSA INDAH JAYA UTAMA
TUGAS AKHIR**

untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Penyelesaian
Program Diploma IV Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif
di Politeknik STMI Jakarta



Disusun Oleh :

NAMA : AGISTA ADILA ZAHRANI

NIM : 1713045

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I.
JAKARTA**

2017

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR:

**“ ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT NUSA INDAH JAYA UTAMA ”**

DISUSUN OLEH:

NAMA : AGISTA ADILA ZAHRANI

NIM : 1713045

JURUSAN : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diajukan dan

Dipertahankan dalam Ujian Tugas Akhir

Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 2 November 2017

Dosen Pembimbing

Asisten Dosen Pembimbing

Dr. Sadar Sukma Adnan, SE., M.Pd

NIP 195703211984031005

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri,
Kementerian Perindustrian R.I.

Nama : AGISTA ADILA ZAHRANI

NIM : 1713045

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif

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

- **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN PT NUSA INDAH JAYA UTAMA”**
- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survei lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai 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 ini dibatalkan.

Jakarta, November 2017

Yang Membuat Pernyataan

(Agista Adila Zahrani)

ABSTRAK

PT Nusa Indah Jaya Utama merupakan perusahaan komponen otomotif manufacturing yang bergerak di bidang industri otomotif yang memproduksi berbagai macam komponen otomotif seperti klip hardness. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama. Metode analisis yang dipakai adalah metode kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi. Pengujian dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel, Manual dan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 22.0 for windows. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat ditarik kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan yang sedang serta signifikansi antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti dari nilai $r = 0,721$ serta Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap dan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dengan nilai $t_{hitung} = 4,373 > t_{tabel} = 2,013$. Kedua, terdapat hubungan yang kuat dan memiliki korelasi yang signifikansi antara Motivasi Kerja (X_2) dan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti nilai $r = 0,680$ serta Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 3,510 > t_{tabel} = 2,013$. Ketiga, terdapat hubungan yang cukup sedang antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Effektivitas Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti dari nilai $r = 0,623$. Serta Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti $F_{hitung} = 37,152 > F_{tabel} = 3,204$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Kinerja Karawan

Kata Pengantar

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa mencurahkan Rahmat dan KaruniaNya, sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Indah Jaya Utama” serta tidak lupa solawat dan dan salam saya panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat.

Tugas Akhir ini diajukan untuk memenuhi sebagai syarat penyelesaian studi program pendidikan Diploma-IV Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif pada Politeknik STMI Jakarta. Selama penyusunan Tugas Akhir ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya sehingga saya mampu menyelesaikan laporan Tugas Akhir.
2. Kedua Orang Tua tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, memberikan bantuan moril maupun material, arahan, semangat, serta selalu mendoakan keberhasilan dan selama menempuh pendidikan.
3. Bapak Dr. Mustofa, S.T., M.T. selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
4. Bapak Drs. Mulyono, MM, selaku Ketua Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
5. Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing
6. Bapak Yulius Jatmiko Nuryanto, S.E., MM, selaku Asisten Dosen Pembimbing.
7. Bapak H. M. Kusnandi dan Bapak Saepudin, selaku pemilik PT. Nusa Indah Jaya Utama yang telah member izin keppenyusun untuk melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membatu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan laporan Tugas

Akhir.

8. Kepada Dea Nadya Putri dan Kurniawati Dwi Rahayu selaku teman seperjuangan dan teman satu bimbingan yang selalu banyak membantu dan kerjasamanya selama ini.
9. Kepada Yuliana Dwiyanti, Ika Putrid an Laraswati yang selalu membantu dan memberi dukungan penuh baik moril maupun material penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Kepada kelas BA02 terimakasih atas bantuan, dukungan penuh, motivasi, serta doa yang diberikan dan selalu ada saat penulis menyusun Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna penyempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca di masa mendatang, khususnya bagi penulis, Amin.

Jakarta, November 2017

Penulis,

(Agista Adila
Zahrani)

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
Kata Pengantar	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	3
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Batasan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
1.7 Sistematika Laporan	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Kepuasan Kerja	9
2.2.1 Teori - Teori Kepuasan Kerja	11
2.2.2 Penyebab Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja	14
2.2.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	16
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.3 Motivasi Kerja.....	17
2.3.1 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	19

2.3.2 Teknik Motivasi Kerja Pegawai	23
2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.3.4 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	28
2.3.5 Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi.....	29
2.3.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	29
2.4 Efektivitas Kinerja Pegawai	29
2.4.1 Aspek – Aspek efektivitas kinerja	31
2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan	33
2.4.3 Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan	34
2.5 Kerangka Berpikir	34
2.6 Konstalansi Penelitian	36
2.7 Hipotesis.....	37
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis Data dan Sumber Data.....	38
3.1.1 Jenis Data.....	38
3.1.2 Sumber Data	38
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Wawancara (Interview).....	42
3.4.2 Kuesioner	42
3.4.3 Observasi	43
3.4.5 Dokumentasi	43
3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	43
3.5.1 MetodePengolahan Data	43
3.5.2 Teknik Analisis Data	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	55

4.1.3	Profil Perusahaan	56
4.1.4	Struktur Organisasi	57
4.1.5	Job Description	58
4.1.6	Layout Perusahaan	61
4.1.7	Lokasi Perusahaan.....	62
4.2	Aspek Pemasaran.....	63
4.2.1	Wilayah Pemasaran.....	63
4.2.2	Segmentasi Pasar.....	63
4.2.3	Saluran Distribusi.....	64
4.3	Aspek Produksi.....	66
4.3.1	Produk yang dihasilkan oleh PT. Nusa Indah Jaya Utama	66
4.3.2	Jenis Bahan Baku	69
4.2.4	Mesin dan Peralatan	69
4.2.5	Alur Produksi	70
4.4	Aspek Keuangan.....	72
4.5	Aspek Personalia	72
4.5.1	Ketenagakerjaan.....	73
4.5.2	Kesejahteraan Karyawan atau Sistem Upah	73
4.5.3	Perekrutan	76
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		78
5.1.	Analisis Data Kuesioner	78
5.1.1	Karakteristik Responden	80
5.2.	Hasil Pengujian Instrumen (Kuesioner)	86
5.2.1	Analisis Uji Validitas	86
5.2.2	Analisis Uji Realibilitas	92
5.2.3	Penguji Asumsi Klasik.....	96
5.2.4	Analisis Korelasi Sederhan dan Bergada	99
5.2.5	Analisa R ² (Koefesien Determinasi)	103
5.2.6	Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda	103
5.2.7	Analisa Uji t	112

5.2.8 Analisa Uji F	117
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
6.1 Kesimpulan	120
6.2 Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Teori X dan Y	21
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen.....	44
Tabel 4. 1 Variabel Geografis	63
Tabel 4. 2 Segmentasi Psikografis	64
Tabel 4. 3 Jenis Bahan Baku	69
Tabel 4. 4 Mesin dan Peralatan	69
Tabel 4. 5 Data Tenaga Kerja Per 2016	73
Tabel 4. 6 Data Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 7 Data Upah Karyawan	73
Tabel 4. 8 Daftar Jumlah Karyawan Beserta Jabatan	74
Tabel 5. 1 Total Keseluruhan Butir Variabel Dependen dan Independen	78
Tabel 5. 2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	80
Tabel 5. 3 Karakteristik Usia Responden	82
Tabel 5. 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	83
Tabel 5. 5 Karakteristik Masa Kerja Responden	84
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas.....	90
Tabel 5. 7 Realibilitas Pada Variabel Dependen dan Independen	92
Tabel 5. 8 Uji Normalitas.....	96
Tabel 5. 9 Uji Multikolinieritas	98
Tabel 5. 10 Uji Korelasi antara X1, X2 Terhadap Y	99
Tabel 5. 11 Hasil Uji Hipotesis.....	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Maslow	19
Gambar 2. 2 Konstelansi Penelitian	36
Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	57
Gambar 4. 2 Layout Perusahaan	62
Gambar 4. 3 Saluran Distribusi.....	65
Gambar 4. 4 Klip Hardness 25.....	66
Gambar 4. 5 Klip Hardness 40.....	67
Gambar 4. 6 Klip Hardness 60.....	67
Gambar 4. 6 Klip Hardness 60.....	68
Gambar 4. 7 Klip Hardness 80.....	68
Gambar 4. 8 Alur Produksi	70
Gambar 5. 1 Presentase Jenis Kelamin Responden	81
Gambar 5. 2 Presentase Usia Responden.....	82
Gambar 5. 3 Presentase Pendidikan Responde	84
Gambar 5. 4 Presentase Masa Kerja Responden.....	85
Gambar 5. 5 Uji t Kepuasan Kerja	116
Gambar 5. 6 Uji t Motivasi Kerja	117
Gambar 5. 7 Uji F Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan, baik tujuan umum maupun khusus yang akan di laksanakan dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal apabila penggunaan sumber daya atau faktor produksi dilakukan dengan proses yang benar. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang memiliki tenaga, bakat kreativitas dan semangatnya bagi perusahaan.

Di dalam perusahaan peran sumber daya manusia sangat penting karena merupakan satu-satunya asset perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Karena tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor – faktor produksi tersebut, sumber – sumber yang dimiliki akan dapat produktif. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja terutama kebutuhan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan.

Dari uraian di atas telah di jelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting bagi perusahaan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya memelihara hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan perusahaan.

Hal penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut diantaranya efektivitas kinerja karyawan, kepuasan kerja dan termasuk motivasi kerja suatu perusahaan. Efektivitas Kinerja akan sangat membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu perusahaan yang sangat bergantung pada efektivitas kinerja karyawan. Prestasi suatu perusahaan dinilai memiliki efektivitas kinerja karyawan yang baik. Efektivitas kinerja tidak hanya dinilai dari hasil secara fisik tetapi juga mencakup pelaksanaan kerja secara keseluruhan yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Perencanaan efektivitas kinerja didahului dengan perencanaan cara mencapainya dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan efektivitas kinerja karyawan di suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan serta motivasi kerja dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absesnsi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan, sebaliknya kepuasan karyawan dalam bekerja dan motivasi kerja yang efektif dapat menumbuhkan suatu dorongan dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, akhirnya dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

PT Nusa Indah Jaya utama tidak memiliki pengukuran kinerja maka dari itu saya mengukur kinerja dalam PT Nusa Indah Jaya Utama dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, setelah saya teliti pada PT Nusa Indah Jaya Utama kepuasan kerja pada karyawan masih belum puas di lihat dari segi kepuasan dalam gaji karyawan saya teliti ada beberapa masalah di PT Nusa indah jaya utama seperti sesama karyawan operator namun gaji yang di terima tidak sama. Sebaliknya pada motivasi kerjapun juga sama karayawan terlebih dahulu di kasih semangat oleh atasan sehingga dengan di kasih motivasi tersebut kinerja karyawan akan meningkat maka dari itu saya sebagai penulis mengambil kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai tolak ukur dalam pengukuran efektivitas kinerja karyawan yang saya

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT. NUSA INDAH JAYA UTAMA”

1.2 Pokok Permasalahan

Ketidakmampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan mencerminkan suatu kinerja individu yang kurang baik, sedangkan menentukan suatu keberhasilan perusahaan adalah dengan mengukur efektivitas kinerja karyawannya

Sebuah organisasi suatu perusahaan akan memiliki kinerja yang efektif apabila setiap komponen yang ada didalamnya mampu bekerjasama untuk melakukan program yang telah ditetapkan perusahaan. Sebuah organisasi yang tidak efektif, tidak akan mampu mencapai efektivitas kinerja karena setiap masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda-beda.

Dalam hal ini karyawan mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja serta kinerja terhadap pekerjaannya yang dibebankan

Kepuasan atau tidak puas seseorang dalam pekerjaannya merupakan keadaan subyektif dimana merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya mengenai apa yang secara nyata di terima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan. Setiap karyawan secara subyektif akan menentukan apakah pekerjaannya tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan, sehingga kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang karyawan dan ini akan tampak pada posisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Untuk menciptakan tenaga kerja yang mempunyai potensi yang profesional diperlukan dukungan penuh dari pimpinan dan kerja perusahaan. Pimpinan memberikan dukungan motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja karyawan akan semangat dalam bekerja, karyawan yang semangat dalam pekerja maka akan menghasikan efektif kinerja yang baik, sebaliknya jika perusahaan atau pimpinan tidak memberikan dukungan,

semangat atau motivasi dalam bekerja, maka karyawan akan terlihat jenuh dan kondisi tersebut tidak baik untuk kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja karyawan?

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 PT. Nusa Indah Jaya Utama Jl. Laskar No 49 Pekayon Jaya Bekasi
2. Data perusahaan yang di gunakan merupakan data dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016
3. Menggunakan data dari aspek personalia : data absensi karyawan, data upah, data struktur organisasi beserta *job description*, data biodata karyawan, dll.
4. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu memberi gambaran tentang upaya kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan dalam melakukan berbagai program-program yang di buat perusahaan.
5. Memfokuskan pada variabel-variabel penelitian

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Bagi Politeknik STMI Jakarta

Dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai penelitian yang berkaitan dengan Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, terutama untuk mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Otomotif.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bertujuan agar penulis memahami dan mampu menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan permasalahan yang terjadi di lapangan kerja, sehingga mendapat gambaran yang jelas sejauh mana tercapainya pengetahuan secara teoritis dengan praktiknya.

1.7 Sistematika Laporan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III : METODOLOGI PEMECAHAN MASALAH

Berisikan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditinjau dari susunan katanya manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kelompok yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Dimana manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *to manage* yang artinya mengelola atau mengendalikan dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *human resources*. Maka, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bisa dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lainnya). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain.

2.1.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HRD, tapi juga bagi semua manajer di semua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

1. Mempekerjakan orang yang salah

2. Mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
3. Pekerja bekerja tidak optimal
4. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
5. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan perundang-undangan.

2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang menentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagakerjaan. Secara garis besar, aktivitas manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi empat, yaitu :

a. Job Analysis and Design

Proses ini adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan.

b. Recruitmen

Rekrutmen adalah proses menarik, mengundang, dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi.

c. Selection

Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes dan wawancara.

d. Orientation, Placement, and Separation

Setelah seorang kandidat dipilih untuk dipekerjakan melalui proses seleksi, maka ia akan secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi, dia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pekerja tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses penyesuaian ini sering disebut dengan orientasi. *Placement* atau penempatan adalah proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi. Jabatan apa yang dipegangnya, tanggung jawab apa yang diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya. Sedangkan *Separation* adalah suatu kondisi ketika pekerja meninggalkan organisasi bisa disebabkan karena pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau pindah kerja.

e. *Training and Development*

Training adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa bekerja dengan optimal. Sedangkan *Development* atau pengembangan adalah proses melatih pekerja supaya ia mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang mungkin akan diembannya kelak.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut beberapa ahli kepuasan kerja adalah:

1. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2. Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995: 124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.
3. Kraitner dan Kiniciki, (2001:224) kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal yaitu seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya
4. Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated*(banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang
5. Menurut Siagian (2006:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang puas atau tidak puasanya dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.1 Teori - Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak member kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut *dissatisfiers* yang meliputi :

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan
- b. Kualitas pengawasan
- c. Hubungan dengan bawahan
- d. Upah
- e. Keamanan kerja
- f. Kondisi kerja
- g. Status pekerja

Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, peluang untuk maju (advancement), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidak

puasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah. Karyawan akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), karyawan akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan karyawan akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

2. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bahwa Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

3. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pedekatan ini adalah antara aspek pekerjaan yang di miliki dan di inginka seseorang. Semakin besar perbedaan, mempengaruhi timbulnya kepuasan keremakin rendah kepuasan orang.

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.2.2 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kraitner dan Kinicki (2001:225) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasaan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ni menyatakan bahwa kepuasaan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja, kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional /genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins, 2003:73), yaitu sebagai berikut.

1. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*",

2. *Summation score* mengidentifikasi elemen dalam pekerjaan dan menayakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen faktor spesifik yang di hitungkan adalah :
 - a. Sifat pekerjaan
 - b. Supervisi
 - c. Upah
 - d. Kesempatan promosi
 - e. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job statisfaction score* secara menyeluruh. Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003:151) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner di mana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Dimana individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan di mana mereka di perlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja.

3. *Interview*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja.

Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur.

2.2.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003:159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan
Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.
- b. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *conselling individu* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.
- c. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang ulang
Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menantang mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara melakukan sesuatu.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti insentif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja adalah :

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

2.3 Motivasi Kerja

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi dari beberapa ahli :

1. Stephen P. Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-

menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

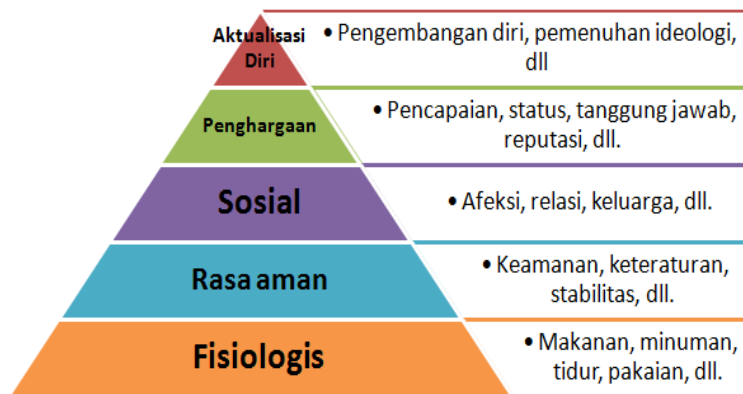
2. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003:190) berpendapat motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.
3. Ernest J. McCormick (1985:268) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
4. Terry G. (1986) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).
5. Stooner (1992) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
6. Flipppo (1984) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja salam dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka keberhasilan organisasi.
7. Knootz (1972) merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Jadi, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.3.1 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang senang sebagai rasa puasny. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Teori Maslow

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisi, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan yang akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinterkasi dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai .

- d. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan. Skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Keadilan

Menurut J. Stacey Adam dalam Gibson, et al (2006, h. 152), teori keadilan (*equity theory*) menekankan bahwa bawahan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Dasar dari teori motivasi ini dengan dimensi bahwa individu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil. Dalam pekerjaan, individu bekerja untuk memperoleh imbalan.

Empat hal yang penting dalam teori keadilan :

- a. Orang : orang yang secara individu merasa adil atau tidak adil
- b. Perbandingan dengan pihak lain : siapa saja atau kelompok yang dibandingkan sebagai rasio masukan dan hasil.
- c. Masukan (*input*) : karakteristik individu seseorang dari pekerjaan (misalnya keterampilan, keahlian, pendidikan) atau bisa juga umur, jenis kelamin atau ras, dan sebagainya
- d. Hasil (*outcomes*) : apa yang di terima yang bersangkutan dari pekerjaan (penghargaan, tunjangan, gaji dan upah)

4. Teori X dan Y

Teori X dan Y menurut McGregor menyimpulkan teori motivasi pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yakni :

- a. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negative.
- b. Teori Y pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Kedua klasifikasi tentang manusia berdasarkan kedua teori tersebut lebih rinci ditandai oleh beberapa karakteristik masing-masing sebagai berikut (Wahjosumidjo:1992).

Tabel 2. 1 Teori X dan Y

Teori X (TRADISIONAL)	Teori Y (Potensial)
1. Manusia pada dasarnya malas. Mereka memilih untuk tidak mau mengerjakan apa apa .	1. Manusia pada dasarnya aktif. Mereka merumuskan tujuan dan mengejar cita-cita.
2. Manusia bekerja untuk uang dan mengejar status	2. Manusia mengejar kepuasan dalam bekerja, bangga mencapai prestasi, terangsang tantangan baru dll.
3. Agar manusia produktif harus di takuti untuk dipecah atau dihukum.	3. Agar manusia produktif, mereka dirangsang untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi.
4. Manusia adalah anak-anak yang tumbuh besar. Mereka tergantung pada pimpinan.	4. Manusia biasanya dewasa

<ol style="list-style-type: none"> 5. Orang mengharapkan dan tergantung pada atasan, mereka tidak mau berpikir untuk diri mereka sendiri. 6. Orang perlu diperintah, ditunjukkan dan dilatih dengan metode yang tepat. 7. Orang perlu pengawasan ketat untuk bekerja baik dan menjauhkan kesalahan. 8. Orang hanya berminat terhadap kebutuhan sendiri, 	<p>dalam pemikiran-pemikiran, punta tanggung jawab, dan kemampuan untuk memenuhi diri sendiri dan berdiri sendiri.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Orang melihat dan merasa bahwa yang di butuhkan dapat dicapainya sendiri. 6. Orang yang mengerti dan paham tentang yang dikerjakan dapat meningkatkan dan memperbaiki metode kerja mereka sendiri 7. Orang perlu pengakuan bahwa mereka dihargai sebab tahu tanggung dan bisa mengoreksi diri sendiri. 8. Orang ingin member arti pada hidupnya dengan mengabdikan pada masyarakat negara dan bangsa
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan, para pimpinan atau manajer perusahaan atau organisasi mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan-tujuan organisasi mereka.

2.3.2 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut.

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang mendasar.
- 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, dan berinteraksi. 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 oleh 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.

Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial 40 persen kebutuhan penghargaan dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan “**AIDDAS**”

A = Attention (Perhatian)

I = Interest (Minat)

D = Desire (Hasrat)

D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)

S = satisfaction (Kepuasan)

Penggunannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap kerja, jika telah timbul minantnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras,. 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.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 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

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan pemimpin dalam unit organisasi/kerja

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Lingkungan pekerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenagan, termasuk juga

hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi 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. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan mungkin mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi

mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seing kali pindah.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.3.4 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

2.3.5 Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk seseorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi kerja dapat berhasil seperti yang diharapkan yaitu :

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat member keteladanan

2.3.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Menurut Abraham Masslow :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.4 Efektivitas Kinerja Pegawai

Efektivitas (effectiveness) secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat” (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut.

Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004).³⁰ Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif (Soeprihanto, 2001). Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

pendapat lain dikemukakan Robbins (2003) yang mengatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2004) yang

mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989). Timpe (2001) mengungkapkan kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan.

Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dari definisi-definisi tersebut, maka efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik.

2.4.1 Aspek – Aspek efektivitas kinerja

Adapun aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Daft (1989) adalah meliputi sebagai berikut:

a. Keterampilan kerja

Keterampilan menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas. Keterampilan merupakan bekal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan dapat dipelajari secara formal atau dengan cara belajar sendiri tergantung dengan kebutuhan. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan rendah akan

mengalami banyak hambatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya dapat dinilai efektif. Keterampilan kerja dapat dilihat dari cara seseorang untuk menangani sebuah pekerjaan. Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan yang memadai sehingga seseorang tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Keterampilan yang memadai dapat meningkatkan kinerja seseorang karena tingkat kesalahan-kesalahan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang ditangani akan semakin rendah.

b. Peningkatan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang ataupun organisasi. Prestasi kerja individu menyangkut kemampuan ataupun keberhasilan seseorang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja seseorang yang semakin baik mencerminkan prestasi kerja yang semakin tinggi dan hal itu menggambarkan suatu kinerja yang efektif. Sebaliknya, hasil kerja yang buruk mencerminkan prestasi kerja rendah dan menggambarkan kinerja yang kurang efektif. Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu ukuran untuk menilai efektif tidaknya kinerja seseorang.

c. Kemampuan berkompetisi

Dalam dunia kerja, kompetisi merupakan salah satu hal yang penting. Kompetisi yang dimaksud dilakukan secara positif misalnya bekerja lebih baik dari orang lain. Kompetisi semacam ini sifatnya positif dan tidak merugikan pihak lain. Setiap orang diharapkan mampu berkompetisi secara sehat

karena akan dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang mampu berkompetisi selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya dari waktu ke waktu. Kemampuan berkompetisi ini dapat dilihat dari sikap kerja pantang menyerah, aktif, berani menjalankan tugastugas baru.

d. Kemampuan Beradaptasi

Adaptasi menunjukkan kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan kerja yang sering mengalami perubahan baik lingkungan kerja seperti rekan-rekan kerja maupun sarana dan prasarana yang digunakan. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dapat dengan mudah menjalankan pekerjaan di lokasi yang baru. Sebaliknya, karyawan yang kemampuan beradaptasinya rendah akan mengalami banyak kendala di lingkungan kerja yang baru seperti kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja baru, sulit beradaptasi dengan sarana dan prasarana di lokasi baru. Kemampuan beradaptasi karyawan dapat dilihat dari sikap yang lebih tenang, fleksibel, dan menguasai pekerjaan. Seseorang yang mampu beradaptasi dengan cepat dapat meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif.

2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan

Efektivitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Danim (2004) efektivitas kinerja dipengaruhi oleh interaksi antar-sesama yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan, dapat mempengaruhi efektivitas kinerja diantaranya otoriter, demokratis, situasional.
- b. Ketergantungan, dapat mempengaruhi efektivitas kinerja misalnya: ketergantungan penuh, ketergantungan sebagian, ketergantungan situasional, dan tidak ada ketergantungan.

- c. Hubungan persahabatan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja misalnya: kaku, longgar, situasional, berpusat pada seseorang, dan berpusat secara kombinasi.
- d. Kultur dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seperti: menghambat dan menunjang.
- e. Kemampuan dasar setiap orang untuk berinteraksi misalnya ada yang cepat dan ada yang lambat, situasional, dan tidak berinteraksi sama sekali.
- f. Sistem nilai dapat mempengaruhi efektivitas nilai misalnya: terbuka, tertutup, dan prasangka.

2.4.3 Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator efektivitas kinerja. Menurut Hasibuan (2003:105) efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan produktivitas.

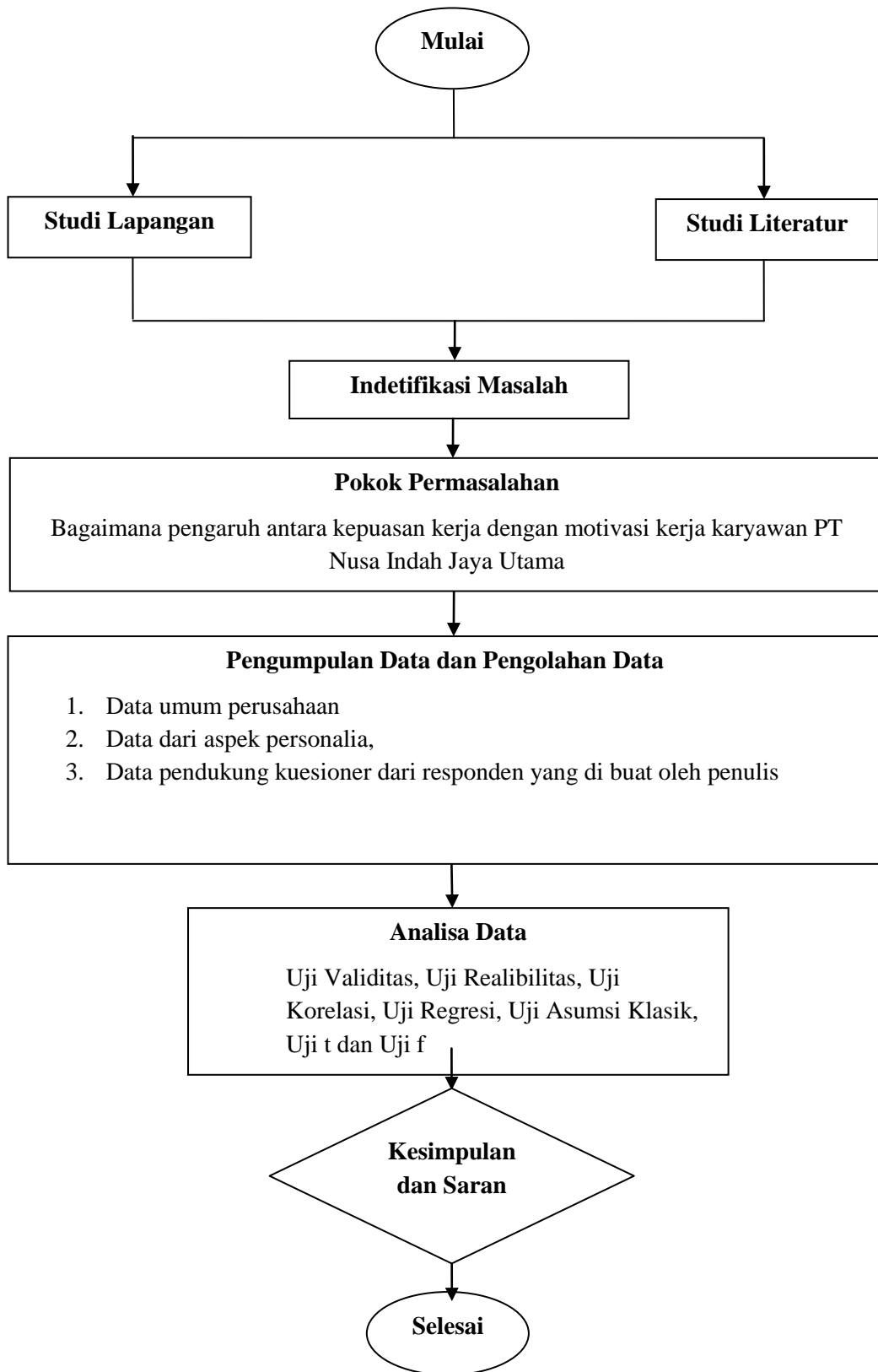
2.5 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja. Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan sangat perlu di perhatikan di dalam suatu organisasi dengan adanya kepuasan maka karyawan bekerja dengan baik dan penuh semangat dengan hal tersebut maka akan mempengaruhi efisiensi dalam kinerja karyawan. Karyawan puas dalam bekerja maka efektivitas kinerja akan meningkat. Namun jika karyawan cenderung tidak memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya maka, efektivitas dalam kinerjanya akan berkurang dan menurun yang mengakibatkan adanya kerugian didalam perusahaan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja. Motivasi kerja karyawan sangatlah penting karena dengan adanya

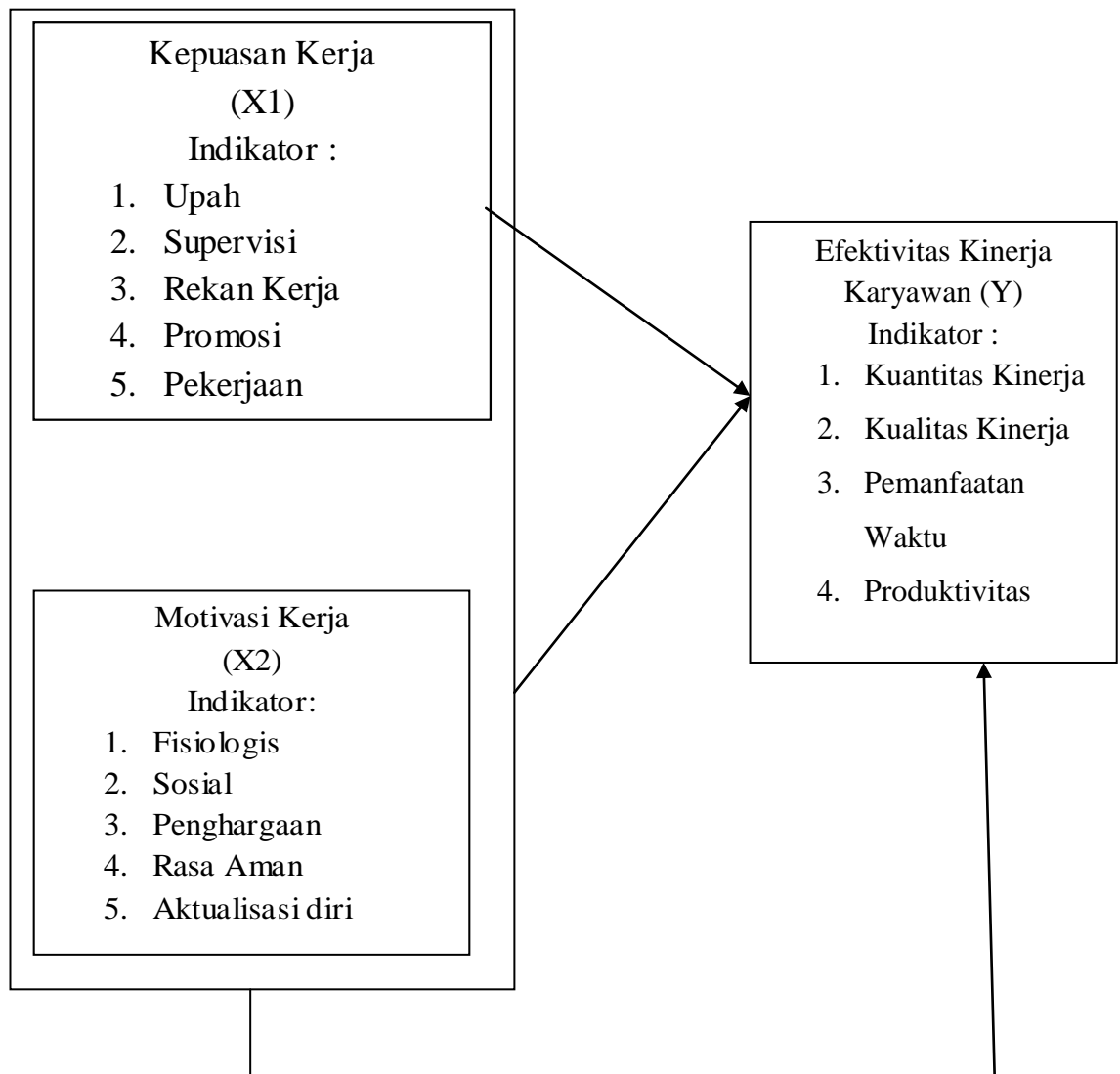
motivasi, karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan memacu karyawan untuk bekerja dengan cepat sesuai target perusahaan yang di tugaskan. Bekerja terus-menerus akan mengakibatkan kejenuhan bagi karyawan maka disini posisi pemimpin harus bisa memotivasi bawahan agar karyawan tidak gampang bosan yang mengakibatkan performa kerjanya menurun. Jika pemimpin memotivasi karyawan maka karyawan akan senang dan kinerja yang di hasilkan tinggi serta efektivitas kinerja karyawan akan baik dan meningkat. Namun sebaliknya jika pimpinan tidak bisa memotivasi bawahan kinerja karyawan akan turun dan efektivitas kinerja karyawan akan ikut menurun yang bisa mengakibatkan perusahaan rugi.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. peneliti disini akan meneliti kedua variabel tersebut secara bersamaan. Dimana kepuasan kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh negatif atau positif terhadap efektivitas kinerja karyawan semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja maka semakin bagus efisiensi kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan menurun maka efisiensi kerjanya akan turun.

Adapun skema kerangka berfikir sebagai berikut :



2.6 Konstalansi Penelitian



Gambar 2. 2 Konstelansi Penelitian

Sumber : Pengolahan Data

Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dan apabila

dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau efektivitas kinerja karyawan baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta yang diperoleh melalui penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam perumusan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesa sebagai berikut:

1. Ho : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama
Ha : Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama
2. Ho : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama
Ha : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama
3. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Metode pada penelitian adalah asosiatif, yaitu dengan menggunakan metode studi korelasi serta melakukan prediksi terhadap kedua variabel bebas dan variabel terikat. Untuk prediksi tersebut menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, yaitu untuk melihat sejauh mana pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berikut merupakan beberapa tahapan dalam metodologi penelitian, yaitu sebagai berikut :

3.1 Jenis Data dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif bersifat terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Jadi bisa disimpulkan bahwa data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata bukan berbentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, dan diskusi terfokus, atau observasi yang dilakukan langsung di lapangan.

2. Data Kuantitatif

Berbeda dengan data kualitatif yang menganalisis data tanpa melakukan konversi angka, data kuantitatif ini menggunakan dasar pendekatan angka. Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka. Sesuai dengan namanya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan perhitungan matematika atau statistik.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data yang didapat penulis adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya sendiri secara khusus. Data primer adalah data yang digunakan berasal dari pemilik dan karyawan perusahaan yang langsung memberikan data kepada penulis tidak melalui perantara yaitu data :

a. Data Umum Perusahaan

Data umum perusahaan ini berupa data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta fasilitas yang dimiliki perusahaan.

b. Data Khusus Perusahaan

Data khusus perusahaan ini berupa data gaji karyawan data recruitment , serta yang lainnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset itu sendiri. Dimana periset adalah tangan kedua yang hanya sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang terkadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi yang lain (Hatch dan Farhady: 1981). Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda.

1. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel penelitian adalah suatu

atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai Variabel Independen (X).

Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini dinyatakan dalam tanda X yang meliputi sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja, yang dinyatakan dalam X_1

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

b. Motivasi Kerja, yang dinyatakan dalam X_2

Motivasi kerja adalah pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah efektivitas kinerja karyawan (Y). . Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2004) yang mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota

untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusa Indah Jaya Utama yang berjumlah 55 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel inilah yang akan menjadi fokus bagi peneliti dalam pengambilan data yang berasal dari populasi dipersempit untuk memudahkan penelitian dan lebih efisien. Sampel yang diambil dari adanya populasi tersebut yaitu berjumlah 48 orang dengan menggunakan rumus sampel acak menurut buku (Sugiyono:2016) yang telah mencantumkan data sampel dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% menggunakan rumus teori (Isaac dan Michael) yaitu sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

λ : Chisquare dengan dk = 1

P : Proporsi dalam populasi (0,5)

Q : 1- P (1-0,5 = 0,5)

d : Derajat kebebasan (0,05)

Sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$s = \frac{3,841 \cdot 55 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(55 - 1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{52,81375}{0,13 + 0,960}$$

$$s = 48 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan dan dapat diketahui jumlah sampel dari populasi tersebut adalah sebesar 48 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), observasi (pengamatan), dan dokumentasi.

Pengumpulan data yang diperlukan dilakukan dengan melakukan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut:

3.4.1 Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.4.3 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting ini adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara maupun kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lainnya.

3.4.5 Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan proses dan pemotretan produksi, sehingga lebih mudah menjelaskan dan menggambarkan kepada pembaca.

3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1 Metode Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah oleh penulis dengan bantuan program *SPSS Statistic 22* dalam komputer, *Microsoft Excel* dan manual.

3.5.2 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan teknik

3.5.2.1 Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel yang digunakan lima, maka instrumen penelitian yang digunakan juga lima. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala, maka dari itu penelitian yang penulis buat ini menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dan instrumen penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap itemnya mengandung bobot/nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan. Berikut merupakan tabel skor jawaban instrumen dan terdapat pula tabel kisi-kisi instrumen penelitian, yaitu:

Tabel 3. 1
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	Butir-Butir Pernyataan	Jumlah Pernyataan
Kepuasan Kerja (X1)	1. Kepuasan terhadap upah	1,2,3,4	4
	2. Kepuasan Terhadap Supervisi	5,6,7,8	4
	3. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	9,10,11,12	4
	4. Kepuasan terhadap promosi	13,14,15,16	4
	5. Kepuasan Terhadap Pekerjaan	17,18,19,20	4
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis	1,2,3,4	4
	2. KebutuhanRasa Aman	5,6,7,8	4
	3. Kebutuhan Sosial	9,10,11,12	4

Variabel Penelitian	Indikator	Butir-Butir Pernyataan	Jumlah Pernyataan
	4. Kebutuhan Penghargaan	13,14,15,16	4
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	17,18,19,20	4
Efektivitas Kinerja (Y)	1. Kuantitas Kerja	1,2,3,4	4
	2. Kualitas Kerja	5,6,7,8,9,10	5
	3. Pemanfaatan Waktu	11,12,13,14, 15	5
	4. Produktivitas	16,17,18,19, 20	5

Sumber : Pengolahan Data

3.5.2.2 Skala Pengukuran

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

1. Setuju/selalu/sangat positif di beri skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hamper tidak pernah/negative diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3.5.2.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Taraf signifikan ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pernyataan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis sebagai berikut:

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

Keterangan :

x = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

rxy = Korelasi antara variabel x dan y. Kriteria pengujian ini adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ valid

$r_{hitung} < r_{table}$ tidak valid

3.5.2.4 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah derajat ketepatan atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukur digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai r hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel

product moment. Taraf signifikan ditetapkan dengan alpha 5% atau 0,05. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator penelitian. Pengujian realibilitas instrumen dilakukan secara *Internal Consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir

σ_t^2 = Varian total

3.5.2.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Analisa Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Karena uji statistik parametrik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Penentuan uji normalitas disini menggunakan uji Kolmogrof-Smirnof. Dimana dalam pengujian normalitas dengan teknik Kolmogrof-Smirnof dilakukan apabila data yang akan diuji merupakan data tunggal atau data frekuensi tunggal, bukan data dalam

distribusi frekuensi kelompok. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*.

b) Analisa Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, sering juga disebut dengan uji independensi. Uji multikolinieritas akan menguji apakah antara sesama prediktor mempunyai hubungan yang kuat berarti antarprediktor tidak independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value (Tol)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (dari output program SPSS Statistic 22). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan VIF yang kurang dari 10. Rumus untuk menentukan VIF dan Tol adalah sebagai berikut:

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

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

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.

3.5.2.6 Analisa Korelasi 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),

adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai korelasi sederhana antara X_1 dengan Y ,

$$r_{X_1Y} = \frac{n(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Nilai korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$$r_{X_2Y} = \frac{n(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

3. Nilai korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

$$r_{X_1X_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

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

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

Keterangan:

$R_{X_1X_2Y}$: Nilai korelasi ganda

r_{X_1Y} : Nilai koefisien korelasi dari X_1 dan Y

r_{X_2Y} : Nilai koefisien korelasi dari X_2 dan Y

$r_{X_1X_2}$: Nilai koefisien korelasi dari X_1 dan X_2

Di bawah ini merupakan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut :

Interval Koefisien	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

3.5.2.7 Analisa Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variansi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*. Koefisien determinasi menunjukkan presentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dan variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

KD : Nilai koefisien determinasi

R : Nilai koefisien korelasi ganda

3.5.2.8 Analisa Uji F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah sesuai atau tidak. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan varian data terbesar dibagi dengan varian data terkecil. Rumus uji F adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

R^2 : korelasi

n : jumlah responden

m : angka pasti yang bernilai 2

Dengan kriteria pengujian menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.2.9 Analisa Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan hasil variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dibandingkan dengan tabel pada alpha 0,05 (5%). Uji t dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{1hitung} = \frac{b_1}{s_{b_1}}, t_{2hitung} = \frac{b_2}{s_{b_2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

t = t hitung

b = nilai konstanta dalam regresi

3.5.2.10 Analisis Regresi Linier Sederhan Dan Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan adalah menggunakan metode analisis regresi, analisis regresi adalah salah satu bentuk statistik parametris. Menurut Sugiyono (2010) statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio. Metode analisis regresi linier berganda. Persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta.X_1 + \beta.X_2$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstan

β = Koefisien Regresi

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja, motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial yang dilakukan dengan uji statistik Uji (F-test) dan Uji t (t-test) terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Nusa Indah Jaya Utama.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Berdirinya PT Nusa Indah Jaya Utama pada tahun 1974 di Jakarta dengan nama CV Nusa Indah dan bergerak dalam penanganan limbah besi dari kapal-kapal tua. Pemilik CV bernama bapak H. Muhammad Kusnadi dan merupakan kepemilikan perseorang. Pada tahun 1976 CV Nusa Indah bekerja sama dengan PT Mitsubishi Kramayudha Motors (PT MKM) dalam penanganan limbah / *Scrapstamping* mobil *colt* yang diproduksi pertama di Indonesia dan bergerak aktif dalam pengadaan *man power* untuk PT MKM yang berada di jalan rawa teratai pulogadung. Pada tahun 1978 telah menjadi rekanan tetap PT MKM khususnya dibagian penanganan pengerjaan *part* komponen mobil *colt* yang bertempat di *work shop*. Tahun 1980 CV Nusa Indah mendapatkan pekerjaan tambahan dalam pembuatan *packing part* komponen dalam bentuk CKD (*Complete Knock Down*) yang dikirim untuk *supplier* PT MKM. Pada tahun 1987 PT MKM membuat lokalisasi komponen untuk semua jenis kendaraannya (Mobil L300, *colt diesel* dan fuso).

CV Nusa Indah juga dipercaya oleh PT MKM untuk melakukan pekerjaan yang menggunakan mesin PP ukuran 25 ton, 40 ton, 60 ton dan 80 ton yaitu untuk produksi *clip Hardness*, parabola dan kulkas merek mitsubishi. Pada tahun 1991 CV Nusa Indah pindah lokasi di jalan pulogebang dengan luas area 1350m persegi dan menjadi *home industri* dalam pengerjaan komponen mitsubishi serta bekerja sama dengan PT Daihatsu Motor Indonesia. Pada tahun 1991 memperluas pekerjaan dibidang pabrikan untuk konstruksi pengeboran minyak di bantan. Pada tahun 2007 berubah menjadi PT Nusa Indah Jaya Utama dan berpindah alamat di jalan laskar 49 pekayon, Bekasi Selatan.

Selain masih menjadi *vendor* utama untuk PT MKM dan PT Nusa Indah Juga menjalin kerjasama dengan ASTRA *Group*. Pada tahun 2013 PT Nusa Indah Jaya Utama mulai menggunakan mesin *medium press* yang didatangkan dari China dan Korea dalam mengerjakan pesanan PT Garmak Motor, mobil *chevrolet* serta motor TVS buatan india yang komponennya sebagian besar dibuat PT Nusa Indah jaya utama. Pada tahun 2014 masuk mesin *medium press* dengan kapasitas 200-315 ton untuk menjadi *vendor* PT Gemala Kempa daya, PT Fuji teknika Indonesia juga PT IPPI. Berdasarkan keputusan menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia CV Nusa Indah berubah menjadi PT Nusa Indah Jaya Utama dan juga merubah anggaran dasar perseroan dengan Nomor: AHU-12765.AH.01.02.Tahun 2012. Kemudian Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Menengah untuk PT Nusa Indah Jaya Utama sendiri keluar pada tahun 2013 dengan Nomor: 510/656-BPPT/PM/IX/2013

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi berdasarkan bahasa berarti pandangan atau wawasan ke depan. Sedangkan berdasarkan istilah berarti suatu suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi itu tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut. PT Nusa Indah Jaya Utama sendiri memiliki visi yaitu: Menjadi perusahaan penyedia komponen utama industri otomotif.

Kemudian untuk misi sendiri berarti pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Misi perusahaan adalah tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Untuk misi yang dimiliki oleh PT Nusa Indah Jaya Utama sendiri yaitu:

Membangun perusahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja berkualitas bagi sebanyak mungkin rakyat Indonesia dengan mengusung nilai-nilai berikut:

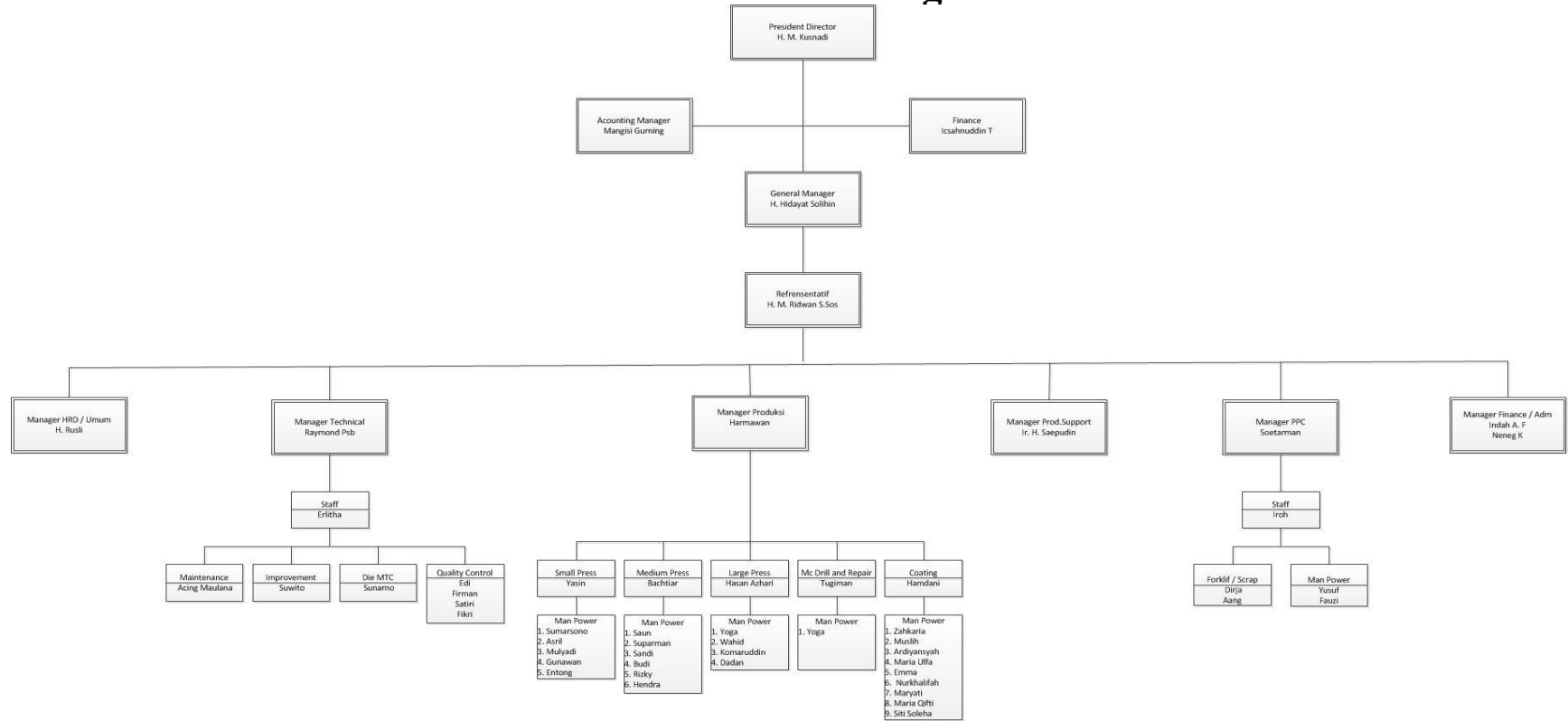
1. Pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan
2. Mengupayakan pertumbuhan *financial*, intelektual dan citra perusahaan yang konsisten serta melakukan investasi kembali ke dalam bisnis yang dijalankan, dan
3. Mempertahankan *standard* kode etik yang tinggi dalam aktivitas bisnis.

4.1.3 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT Nusa Indah Jaya Utama
Nama Pemilik : Bpk H.M Kusnadi
Jenis Usaha : *Stamping and Manufacturin* (Komponen
Otomotif)
Alamat Usaha : Jl. Laskar No 49 Pekayon Jaya Bekasi
Tahun Berdiri : 1985, berubah menjadi PT 2007
Jumlah Tenaga Kerja: 55 orang
Modal Awal : Rp 1.900.00.00,-
Telepon : (021) 82411782
Fax : (021) 82411782
Perizinan :

1. SIUP:510/656-BPPT/PM/IX/2013
2. NPWP No: 02.182.710.0-006.000
3. TDP: 102614611073
4. AHU: 12765.AH.02.Tahun 2012

4.1.4 Struktur Organisasi



4.1.5 Job Description

Job description adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu. *Job description* membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya, serta tanggungjawabnya. Dari struktur organisasi diatas, maka *job description* dari masing–masingpekerjaan adalah:

1. Presiden *Director*

Tugas:

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktivitas yang berlangsung di perusahaan.
- b. Memimpin dan mengendalikan aktivitas perusahaan.
- c. Berkoordinasi dengan semua kepala divisi untuk menentukan target produksi.
- d. Bertanggung jawab terhadap kemajuan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

2. *GeneralManager*

Tugas:

- a. Bertanggung jawab kepada *president director* dalam hal penanganan Sistem Manajemen Mutu serta Manajemen Lingkungan.
- b. Menentukan dan menetapkan efisiensi perusahaan.
- c. Bertanggung jawab terhadap kemajuan sumber daya manusia kepada *President Director*.

3. *Human Resource and General Service*, tanggung jawab dan wewenangnya adalah:

- a. Bertanggung jawab atas fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (lingkup pengadaan, pelatihan dan pemeliharaan).

- b. Bertanggung jawab atas perbuatan dan penyempurnaan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- c. Berwenang memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar sistem mutu.
- d. Bertanggung jawab atas fungsi sistem penggajian.
- e. Bertanggung jawab mengelola fungsi perizinan.
- f. Bertanggung jawab mengelola fungsi umum lainnya
- g. Bertanggung jawab mengelola fungsi rumah tangga
- h. Bertanggung jawab fungsi transportasi
- i. Bertanggung jawab mengelola fungsi pemeliharaan kebersihan pabrik/kantor.

4. *Finance and Administration*, tugasnya adalah:

- a. Mengkoordinir dan bertanggung jawab dalam pembuatan manual *business plan* dan *financial budget*
- b. Mendukung dan melakukan koordinasi operasional dengan semua fungsi/departemen untuk mencapai target manual *business plan* yang sudah ditetapkan.

5. *Production Planning and Inventory Control (PPIC)*, bertanggung jawab terhadap:

- a. Tersedianya *material* produksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan
- b. Perencanaan program produksi dan pengendaliannya dengan memperhatikan stok dan jadwal pengiriman yang telah ditetapkan
- c. Pembuatan program produksi, seperti *core*, *hand mould*, *shoot blast* dan *finishing*.

6. *Management Purchasing and Delivery*, bertanggung jawab terhadap:
 - a. Bertugas mengolah produk sampingan (limbah) semaksimal mungkin supaya ramah lingkungan dan tidak membahayakan masyarakat.
 - b. Bertanggung jawab kepada *Factory Manager* dalam hal penanganan manajemen lingkungan perusahaan.
 - c. Mengusulkan kepada *Factory Manager* dalam hal strategi pemasaran.

7. *Manager Production* , bertanggung jawab terhadap:
 - a. Bertanggung jawab terhadap target hasil produksi serta kualitas produk yang dihasilkan.
 - b. Berkoordinasi dengan bagian *marketing* dalam hal penentuan jenis produksi.
 - c. Bertanggung jawab terhadap pemakaian-pemakaian bahan kimia serta efisiensi pada bagian produksi.

8. *Quality*, bertanggung jawab terhadap:
 - a. Mutu produk yang akan dikirim ke pelanggan
 - b. Penghentian proses produksi, jika ditemukan ketidaksesuaian pada proses.
 - c. Keakurasian alat ukur/tes yang digunakan
 - d. Mutu barang yang masuk
 - e. Penentuan kualifikasi personel dibagiannya.

9. *Maintenance*, bertanggung jawab terhadap:
 - a. Pengembangan sistem *maintenance* dan *engineering* untuk menjamin mesin dan peralatan produksi dapat dioperasikan sesuai dengan jadwal dan *standard* mutu yang telah ditetapkan.

- b. Pengawasan kegiatan *maintenance* pada mesin dan peralatan produksi untuk mencegah dan meminimalisasi timbulnya kerusakan pada saat mesin dan peralatan beroperasi.

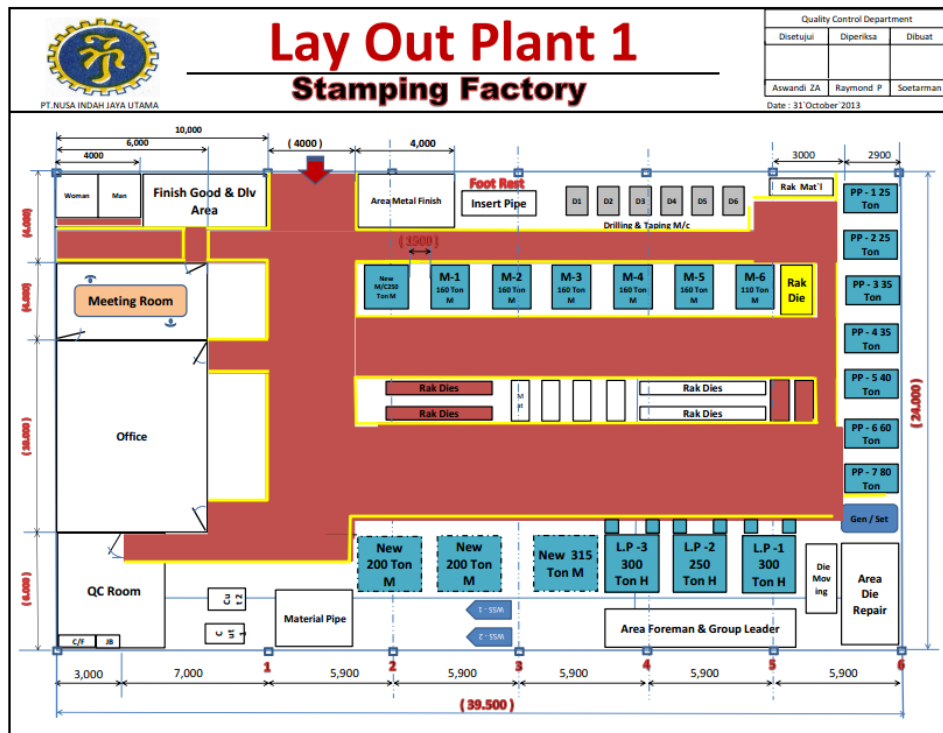
10. *Sales & Marketing*, tugasnya adalah:

- a. Memastikan kebutuhan pelanggan telah tercapai
- b. Berkewajiban menentukan harga jual produk atas dasar *cost estimate* dari *finance*.

4.1.6 Layout Perusahaan

Tata letak pabrik merupakan suatu landasan utama dalam dunia industri. Tata letak pabrik yang terencana dengan baik akan ikut menentukan efisiensi dan efektivitas kegiatan produksi dan dalam beberapa hal akan juga menjaga kelangsungan hidup atau keberhasilan suatu perusahaan. Peralatan produksi yang canggih dan mahal harganya akan tidak berarti apa-apa akibat perencanaan tata letak yang sembarangan saja. Karena aktivitas produksi suatu industri secara normal harus berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dengan tata letak yang tidak berubah-ubah, maka kekeliruan yang dibuat dalam perencanaan tata letak ini akan menyebabkan kerugian yang tidak kecil.

Bila ditinjau secara umum, tujuan utama dari tata letak pabrik ialah mengatur area kerja dan segala fasilitas produksi yang paling ekonomis untuk operasi produksi, aman dan nyaman sehingga akan dapat meningkatkan moral kerja yang baik dari operator. Adapun bentuk *layout* PT. Nusa Indah Jaya Utamasebagai berikut:



Gambar 4. 2
Layout Perusahaan

Sumber : PT. Nusa Indah Jaya Utama

4.1.7 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan aktifitasnya. Lokasi perusahaan juga dapat menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Dengan lokasi yang mudah dijangkau dan strategis, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target pasar yang akan dituju oleh perusahaan. PT Nusa Indah Jaya Utama yang berlokasi di Jl. Laskar No 49 Pekayon Jaya Bekasi, Kota Bekasi. Adapun pertimbangan mengenai lokasi perusahaan tersebut diantaranya:

- a. Pabrik untuk produksi cukup luas dan pekerja bisa leluasa didalam melakukan pekerjaan.
- b. Lingkungan sekitar lokasi cukup aman.
- c. Mudah dan cepat untuk mendapatkan bahan baku karena lokasi pemasok yang dekat.

d. Lokasi sangat strategis yaitu dekat dengan jalan besar.

4.2 Aspek Pemasaran

PT Nusa Indah Jaya Utamabergesang dalam bidang produksi komponen otomotif dalam kegiatan sehari-harinya PT Nusa Indah Jaya Utamamemproduksi empat jenis produk klip *Hardness* yaitu: ukuran 25, 40, 60, 80 . Selain itu produk yang dihasilkan perusahaan ini juga terbuat dari bahan-bahan yang berkualitas, yang menjadikannya lebih awet, tidak mudah rusak dan tahan lama.

4.2.1 Wilayah Pemasaran

Wilayah pemasaran klip *Hardness* PT Nusa Indah Jaya Utama meliputi wilayah JABODETABEK.

4.2.2 Segmentasi Pasar

Segmentasi pasar adalah suatu proses membagi pasar ke dalam segmen-segmen pelanggan potensial dengan kesamaan karakteristik yang menunjukkan adanya kesamaan perilaku pembeli dan sebagai suatu proses pembagian pasar keseluruhan menjadi kelompok-kelompok pasar yang terdiri dari orang-orang yang secara relatif memiliki kebutuhan produk yang serupa.

1. Segmentasi atas dasar Geografi

Segmentasi pasar dilakukan dengan cara memisahkan pasar kedalam kelompok-kelompok yang didasarkan pada bagian geografi, yaitu :

Tabel 4. 1 Variabel Geografis

Wilayah	<i>Costemer</i>
Bekasi	PT. Sanwa
Kerawang	PT. Pamindo 3T
Kabupaten Bekasi	PT. Mekar Armada Jaya
Jakarta	PT. Mitsubishi Krama Yudha Motor <i>and Manufacturing 1</i>
Jakarta	PT. Mitsubishi Krama Yudha Motor <i>andManufacturing 2</i>

(sumber : PT. Nusa Indah Jaya Utama)

2. Segmentasi atas dasar psikografis

Segmentasi pasar ini dilakukan dengan cara membagi-bagi konsumen kedalam kelompok-kelompok yang berlainan menurut kelas sosial, gaya hidup, berbagai ciri kepribadian, dan motif pembelian. Berikut adalah tabel keterangan variabel psikografis pada segmen pasar PT Nusa Indah Jaya Utama:

Tabel 4. 2
Segmentasi Psikografis

Variabel Psikografis	Keterangan
Kelas sosial	Menengah ke atas atau perusahaan yang bonafit
Gaya hidup	Segmen pasar yang bergaya hidup praktis dan modern
Kepribadian	Dinamis, ingin yang cepat.
Motif pembelian	Memenuhi keinginan dan kebutuhan terhadap produk klip <i>Hardness</i>

sumber : PT. Nusa Indah Jaya Utama)

4.2.3 Saluran Distribusi

Fungsi utama saluran distribusi adalah menyalurkan barang dari produsen ke konsumen, maka perusahaan dalam melaksanakan dan menentukan saluran distribusi harus melakukan pertimbangan yang baik. Oleh karena itu, setelah barang selesai dibuat dan siap dipasarkan, tahap berikutnya adalah menentukan metode dan cara yang akan dipakai untuk menyalurkan barang tersebut ke pasar. Berikut adalah saluran distribusi yang digunakan PT Nusa Indah Jaya Utama dalam memasarkan produknya:



Gambar 4. 3

Saluran Distribusi PT.Nusa Indah Jaya Utama

(Sumber : PT. Nusa Indah Jaya Utama)

Saluran distribusi dari *supplier* ke produsen lalu kepada konsumen merupakan saluran distribusi sederhana, dimana *supplier* sebagai pemenuh bahan baku yang di butuhkan oleh produsen, lalu produsen menyalurkan barangnya langsung ke konsumen tanpa menggunakan perantara.Oleh karena itu saluran ini disebut saluran distribusi langsung.

Dalam saluran distribusi ini PT Nusa Indah Jaya Utama memiliki *supplier* yaitu PT Posmi yang berlokasi di Krawang, dia menyuplai bahan baku ke pada PT Nusa Indah Jaya Utama yang berperan sebagai produsen di saluran distribusi di atas untuk memproduksi Klip *Hardness*, lalu setelah di produksi PT Nusa Indah Jaya Utama langsung mengirimkan kepada konsumen – konsumennya yang berada di berbagai daerah seperti Jakarta, Bekasi, dan Kerawang.

4.3 Aspek Produksi

4.3.1 Produk yang dihasilkan oleh PT. Nusa Indah Jaya Utama

Pada PT Nusa Indah Jaya Utama ini memproduksi jenis produk klip *Hardness* dengan berbagai macam variasi.

1. Klip *Hardness 25*

Klip *Hardness 25* merupakan klip penjepit kabel yang terbuat dari *sheet metal* dengan ketebalan 0,8 mm dan panjang 25 mm lalu di lapisi oleh bahan *alfasol* agar daya tahan klip lebih kuat tentunya dengan kualitas yang terbaik.



Gambar 4. 4
Klip Hardness 25

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

2. Klip Hardnes 40

Klip *Hardness* 40 ini terbuat dari *sheet metal* dengan ketebalan 0,8 mm dengan panjang 40 mm lalu di lapisi oleh bahan *alfasol* agar daya tahan klip lebih kuat tentunya dengankualitas yang terbaik



Gambar 4. 5 Hardness 40

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

3. Klip *Hardness* 60

Klip *Hardness* 60 ini terbuat dari *sheet metal* tetapi berbeda ketebalan dan panjangnya yaitu ketebalan 1 mm dan panjang 60 mm lalu di lapisi oleh bahan *alfasol* agar daya tahan klip lebih kuat tentunya dengankualitas yang terbaik.



Gambar 4. 6 Klip Hardness 60

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

4. Klip *Hardness 60*

Klip *Hardness 60* ini terbuat dari *sheet metal* tetapi berbeda ketebalan dan panjangnya yaitu ketebalan 1 mm dan panjang 60 mm lalu di lapisi oleh bahan *alfasol* agar daya tahan klip lebih kuat tentunya dengankualitas yang terbaik.



Gambar 4. 7 Klip *Hardness 60*

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

5. Klip *Hardness 80*

Klip *Hardness 80* ini terbuat dari *sheet metal* dengan ketebalan 1 ml dan panjang 80 mm lalu di lapisi oleh bahan *alfasol* agar daya tahan klip lebih kuat tentunya dengankualitas yang terbaik.



Gambar 4. 8 Klip *Hardness 80*

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

4.3.2 Jenis Bahan Baku

Adapun daftar harga bahan-bahan yang sering digunakan pihak PT Nusa Indah Jaya Utama untuk pembuatan Klip *Hardness*.

Tabel 4. 3 Jenis Bahan Baku

No	Jenis bahan	Nama bahan
1.	Bahan Baku	a. <i>Sheet</i> metal b. <i>Alfasol</i>

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

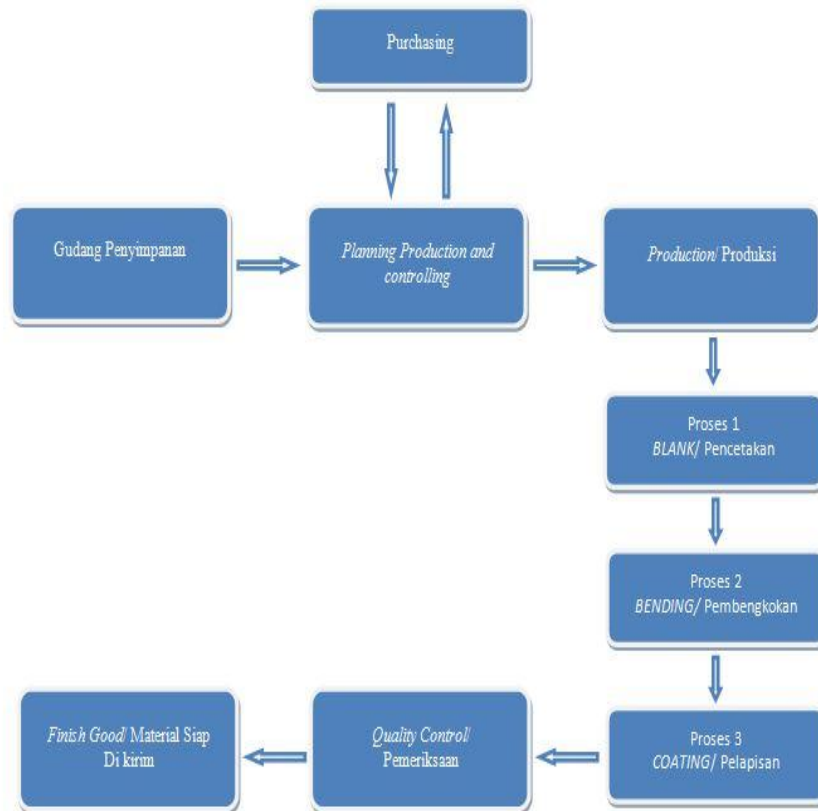
4.2.4 Mesin dan Peralatan

Tabel 4. 4 Mesin dan Peralatan

No	Nama	Jenis Mesin dan Peralatan	Jumlah
1.	Mesin	4.2.2 Mesin <i>PortablePress</i> (25 ton)	2
		4.2.3 Mesin <i>PortablePress</i> (35 ton)	2
2.	Peralatan	1. Sarung tangan	32
		2. Kompor	4
		3. Tabung gas	4
		4. <i>Paperclips metal</i>	12
		5. Ember	4

Sumber : PT. Nusa Indah Jaya Utam

4.2.5 Alur Produksi



Gambar 4. 9 Alur Produksi

Sumber : PT.Nusa Indah Jaya Utama

Berdasarkan diagram alur produksi diatas, dapat dijelaskan alur produksitersebut antara lain sebagai berikut:

1. Gudang penyimpanan bahan baku.

Proses pertama mengambil bahan baku yang sudah tersedia di gudang penyimpanan yang terletak di dekat ruang PPC (*Planing, Production and Controlling*) yang di pindahkan menggunakan *Forklift* keruang PPC untuk dilakukan pengontrolan.

2. Proses pengecekan diruang PPC.

Setelah bahan baku di pindahkan dari gudang penyimpanan, bahan baku masuk ke ruang PPC (*Planing, Production and*

Controlling) untuk di lakukan penjadwalan dan pengontrolan produksi agar sesuai dengan permintaan konsumen.

3. Proses administrasi pada *departement Purchasing*.

Selanjutnya setelah bahan baku selesai pengecekan dan penjadwalan untuk di produksi bahan baku harus di urus administrasinya terlebih dahulu di *departemen purchasing* agar biaya produksi yang di keluarkan dapat di minimalisir atau di tekan setelah itu baru bahan baku dapat di proses.

4. Proses produksi yang pertama ialah *Blank/Draw*.

Proses *blank* ini dikerjakan oleh 2 orang operator dengan 2 buah mesin yang digunakan . Proses ini merupakan penggambaran atau tahapan awal untuk membentuk *sheet metal* menjadi awal dari *item* yang nantinya menjadi Klip *Hardness*.

5. Proses produksi yang kedua adalah *Bending* (pembengkokan).

Proses bending ini dikerjakan oleh 1 operator dengan 1 buah mesin yang digunakan. Proses pengerjaannya dengan cara memberi tekanan pada bagian klip *Hardness* yang telah di cetak sehingga terjadi deformasi plastis pada bagian yang diberi tekanan sehingga menjadi bentuk akhir klip *Hardness*.

6. Proses produksi yang ketiga adalah *coating* (pelapisan).

Pada proses *coating* ini dikerjakan oleh 8 orang, dengan cara klip *hardeness* yang telah di *bending* lalu di lapisi oleh *alfasol*, dengan cara dicelup dan di panaskan menggunakan kompor agar *alfasol* yg telah melapisi klip *Hardness* melekat kuat. Proses ini untuk memberikan daya tahan yang lebih lama untuk klip dan agar tidak mudah karatan.

7. Proses produksi terakhir adalah *finishing*

Pada proses *finishing* dikerjakan oleh 4 orang karyawan. Tahap keempat adalah proses *finishing* yaitu *packaging* atau pembungkusan, proses ini dilakukan setelah klip *Hardness* yg telah di keringkan sehabis pelapisan agar klip *Hardness* rapih dan siap untuk dikirim kepada konsumen. Klip *Hardness* di *packaging* dengan menggunakan plastik 20 x 35 untuk klip *Hardness* 25 s.d. 40, dan 25 x 35 untuk klip *Hardness* 60 s.d. 80 dengan isi 500 pcs/ bungkus.

4.4 Aspek Keuangan

Keuangan di PT. Nusa Indah Jaya Utama dipegang oleh Bapak Mengsa Guning selaku pemimpin perusahaan. Sebagai manajer keuangan, tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan yaitu:

- a. Bertanggung jawab penuh atas keluar masuk aliran kas/uang
- b. Melaporkan dana dan membayarkan pajak perusahaan kepada kantor pajak setempat sesuai dengan neraca rugi laba yang telah disetujui oleh direktur.
- c. Bekerja sama dengan bagian penjualan dalam hal neraca rugi laba tahunan

Aspek ini hanya diuraikan ringkas mungkin karena pengembangan usaha yang telah ditekankan pada sumber daya manusia akan mendukung aspek lainna termasuk aspek keuangan.

4.5 Aspek Personalia

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan (Sumber:Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi III, BPFE, Yogyakarta, 1980, hal. 5

Dalam pelaksanaannya PT Nusa Indah Jaya Utama dikelola langsung oleh pemilik perusahaan. Dalam hal ini pemilik mampu melakukan proses analisis jabatan, perekrutan karyawan, penempatan

posisi, pemberian kompensasi untuk memotivasi karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja.

4.5.1 Ketenagakerjaan

Total keseluruhan tenaga kerja di PT. Nusa Indah Jaya Utama adalah 55 orang, dengan jumlah laki-laki sebanyak 43 orang dan perempuan sebanyak 12 orang tenaga kerja. Tenaga kerja perempuan itu mempunyai tugas pada bagian keuangan, *quality control*, *coating* dan *finishing*. sedangkan tenaga kerja laki-laki mempunyai tugas pada bagian produksi, gudang, *driver*, operator mesin, dan ada juga di bagian *office*.

Tabel 4. 5 Data Tenaga Kerja Per 2016

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Total
Pekerja	43 orang	12 orang	55 orang

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

Tabel 4. 6 Data Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
18–25	20 orang
25–35	30 orang
35– 67	5 orang

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

4.5.2 Kesejahteraan Karyawan atau Sistem Upah

1. Sistem Upah

Sitem upah yang di gunakan PT. Nusa Indah Jaya Utama dengan sistem upah bulanan dan ada tingkatan untuk pengupahan itu sendiri. Seperti gambar tabel di bawah ini :

Tabel 4. 7 Data Upah Karyawan

Keterangan	Upah Per-Bulan
Ka. Bagian Produksi	Rp 3.800.000
Pekerja Bagian Produksi	Rp 2.500.000
Ka. Bagian <i>Technical</i>	Rp 2.500.000

Pekerja Bagian <i>Technical</i>	Rp	2.500.000
Ka. Bagian HRD	Rp	3.800.000
Ka. Bagian PPC	Rp	3.800.000
Pekerja Bagian PPC	Rp	2.500.000
Ka. Bagian Keuangan	Rp	3.800.000

(sumber : PT. Nusa Indah Jaya Utama)

2. Insentif

Di dalam PT. Nusa Indah Jaya Utama, terdapat jenis-jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya guna meningkatkan motivasi dalam bekerja. Untuk bagian produksi, insentif diberikan jika diberlakukan jam lembur yaitu berupa uang Rp. 12.500 per-jam, Pada PT. Nusa Indah Jaya Utama jam lembur pada hari sabtu dan minggu sebanyak 8 jam kerja lalu untuk intensifnya Rp 12.500*8 jam = 100.000 / hari.

Penambahan jam lembur diberikan jika jumlah permintaan akan klip *Hardness* meningkat. Dan rutinnnya, setiap menjelang hari raya Idul Fitri perusahaan memberikan insentif berupa uang sebesar 2 bulan gaji untuk karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun lalu paket sembako dan pakaian kepada tiap-tiap karyawan dan paket umroh untuk para pekerja yang sudah bekerja minimal 5 tahun.

Berikut ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Nusa Indah Jaya Utama beserta dengan jabatan / bagiannya:

Tabel 4. 8 Daftar Jumlah Karyawan Beserta Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>President Director</i>	1 orang
2	<i>Manager Accounting</i>	1 orang
3	<i>Refresentatif</i>	1 orang

4	Manajer Keuangan	2 orang
5	<i>General Manager</i>	1 orang
6	<i>Manager prod. Support</i>	1 orang
7	<i>Manager HRD</i>	1 orang
8	<i>Manager Technical</i>	1 orang
9	Manajer Produksi	1 orang
10	<i>Manager PPC</i>	1 orang
11	Konsultan Keuangan	1 orang
12	Bagian <i>Technical</i>	8 orang
13	Bagian Produksi	30 orang
14	Bagian PPC	5 orang
Jumlah		55 orang

(Sumber: PT. Nusa Indah Jaya Utama)

Karyawan yang bekerja di PT Nusa Indah Jaya Utama sebagian besar adalah masyarakat sekitar Pekayon, Bapak H. M Kusnadi sebagai pemilik sekaligus pimpinan PT Nusa Indah Jaya Utama dari awal mendirikan usaha ini telah memiliki tujuan untuk mengurangi pengangguran di lingkungan perusahaannya. Pimpinan PT Nusa Indah Jaya Utama juga memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Kebijakan yang selama ini telah dilakukan pimpinan perusahaan, antara lain:

- a. Memberikan minuman susu murni setiap seminggu sekali.
- b. Memberikan tunjangan lembur sebesar Rp 12.500/jam. Jam kerja karyawan jika lembur di mulai dari jam 07.30 - 16.30 WIB.
- c. Memberikan tunjangan hari raya (THR) sebesar 2x gaji pokok.

3. Jam Kerja

Jam kerja pada PT. Nusa Indah Jaya Utama adalah sebagai berikut:

Hari Kerja	:	Senin – Sabtu
Jam Kerja	:	07.30 s.d. 16.30 WIB
Istirahat	:	09.20 s.d. 09.30 WIB 11.30 s.d. 12.30 WIB 14.20 s.d. 14.30 WIB
Jam lembur	:	16.30 s.d. 20.30 WIB (Senin – Jumat) 07.30 s.d. 16.00 WIB (Sabtu)

Hari kerja efektif pada PT. Nusa Indah Jaya Utama adalah hari Senin-Sabtu, jam kerja di mulai dari pukul 07.30 s.d. 16.30 dengan 3x waktu istirahat yaitu pukul 09.20 s.d. 09.30, 11.30 s.d. 12.30 untuk istirahat makan siang + sholat untuk karyawan yang beragama Islam dan selanjutnya pukul 14.20 s.d. 14.30. PT. Nusa Indah Jaya Utama juga menerapkan waktu lembur ketika pesanan barang meningkat. Hari Senin - Jumat dan hari Sabtu adalah hari lembur sedangkan jam lembur di mulai dari pukul 16.30 s.d. 20.30 dan pada hari Sabtu pukul 07.30 s.d. 16.00.

4.5.3 Perekrutan

- Membuat pengumuman lowongan kerja yang disebarakan melalui pengumuman dilingkungan perusahaan, media masa (surat kabar, email) ataupun melalui referensi.
- Menerima aplikasi pelamar yang masuk ke Personalia departemen.
- Melakukan seleksi administrasi terhadap aplikasi pelamar disesuaikan dengan kompetensi yang sesuai untuk posisi yang dibutuhkan.
- Jika tidak lulus, mengarsip aplikasi pelamar .
- Jika lulus, pelamar akan mengikuti proses seleksi selanjutnya.

- Melakukan pemanggilan bagi calon karyawan untuk melaksanakan proses seleksi dengan menggunakan media telepon, email atau Surat Panggilan Test.
- Meminta calon karyawan untuk mengisi data karyawan pada Formulir Data Pelamar.
- Melakukan wawancara tahap pertama untuk menyeleksi calon karyawan.
- Memberikan penilaian terhadap hasil wawancara dengan calon karyawan pada form Interview / Wawancara.
- Jika tidak lulus, berkas calon karyawan akan diarsip.
- Jika lulus, calon karyawan akan mengikuti proses seleksi selanjutnya.
- Melakukan psikotes terhadap calon karyawan .
- Jika tidak lulus , mengarsip hasil psikotes.
- Jika lulus, calon karyawan mengikuti proses seleksi berikutnya.
- Melakukan wawancara dan test department .
- Menilai hasil hasil wawancara dan test department pada Form .
- Jika tidak lulus, berkas pelamar akan diserahkan ke Personalia .
- Jika lulus, pelamar akan mengikuti proses seleksi berikutnya..
- Membuat kesepakatan dengan calon karyawan mengenai jumlah upah yang akan diperoleh.
- Jika tidak setuju, berkas pelamar akan diarsip.
- Jika setuju , meminta calon karyawan untuk menandatangani surat Perjanjian Kerja Dalam Masa Percobaan
- Melakukan orientasi karyawan dengan menggunakan formulir Orientasi Karyawan Baru

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab V ini akan membahas analisis dan pembahasan sebagai berikut

5.1. Analisis Data Kuesioner

Analisis data merupakan bagian dimana data diolah sehingga dapat dianalisis. Data dibawah ini merupakan data yang dianalisis

Tabel 5. 1
Total Keseluruhan Butir Variabel Dependen dan
Independen

Responden	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Efektivitas Kinerja
1	72	67	78
2	75	69	81
3	66	68	76
4	69	69	77
5	70	76	76
6	66	72	74
7	72	74	80
8	72	75	77
9	71	66	79
10	70	65	76
11	71	79	74
12	68	78	74
13	69	73	74
14	73	79	82
15	72	72	78
16	66	76	77
17	80	80	82
18	67	61	73
19	84	78	83
20	70	73	77

Responden	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Efektivitas Kinerja
21	70	73	79
22	70	64	78
23	76	69	77
24	63	58	61
25	69	74	81
26	70	75	77
27	70	78	80
28	74	74	80
29	72	76	71
30	74	74	72
31	74	79	80
32	76	77	81
33	66	81	78
34	77	76	80
35	66	59	77
36	73	73	76
37	77	67	72
38	68	68	67
39	66	65	67
40	76	86	79
41	86	78	86
42	81	80	87
43	79	85	78
44	77	89	90
45	75	83	82
46	88	81	88
47	63	78	78
48	89	94	97

Sumber : Pengolahan Data

5.1.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam Tugas Akhir ini adalah penelitian dengan menggunakan kuesioner melalui pendekatan kuantitatif sebagai alat pengumpulan data yang utama. Data yang akan dianalisis dalam bab ini merupakan hasil pengumpulan kuesioner kepada 48 responden dari karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama. Pada bagian pertama dalam pelaksanaan kuesioner tersebut, menanyakan tentang data dari masing-masing responden mengenai nama responden, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lamanya bekerja. Gambaran umum mengenai karakteristik pada respon tersebut adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

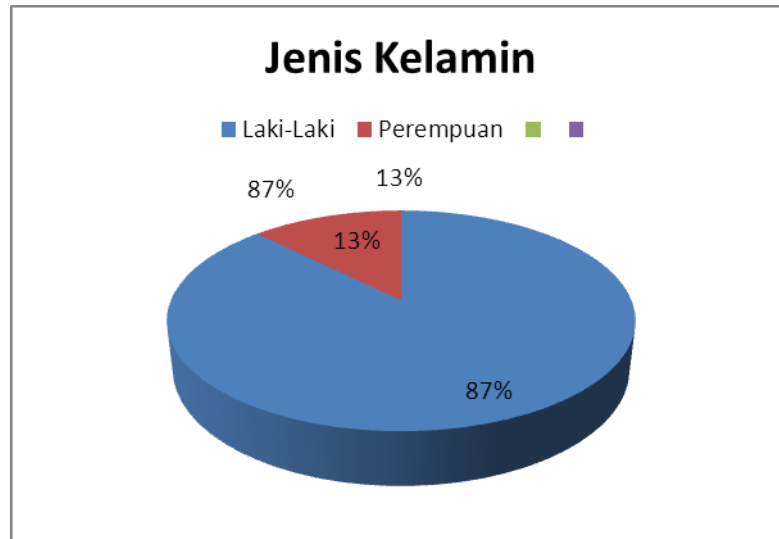
Tabel 5. 2

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Jenis Kelamin	Frekuensi
L	Laki – Laki	42
P	Perempuan	6
Total Responden		48

Sumber : Pengolahan Data

Dari data diatas, frekuensi jawaban responden tersebut selanjutnya dihitung persentasenya. Gambaran persentase yang diperoleh untuk masing-masing jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :



Gambar 5. 1

Grafik Persentase Jenis Kelamin Responden

Sumber : Pengolahan Data

Dari data yang diperoleh seperti tabel yang telah dijelaskan di atas dan grafik di atas, maka diketahui bahwa 87% dari total responden atau sejumlah 42 orang responden adalah laki-laki. Sedangkan sisanya sebesar 13% dari total responden atau sejumlah 6 orang adalah perempuan

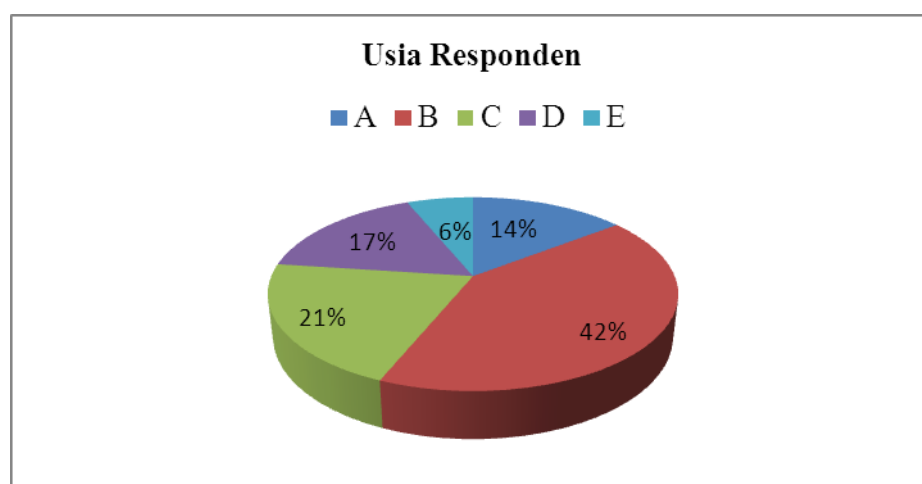
2. Berdasarkan Usia

Tabel 5.3
Karakteristik Usia Responden

Kode	Usia	Frekuensi
A	Dibawah usia 24 tahun	7
B	25 –29 tahun	20
C	30 – 34 tahun	10
D	35 – 39 tahun	8
E	Usia 40 tahun keatas	3
Total Responden		48

Sumber : Pengolahan Data

Dari data diatas, frekuensi jawaban responden tersebut selanjutnya dihitung presentasinya. Gambaran presentase yang diperoleh untuk masing-masing usia responden adalah sebagai berikut :



Gambar 5.2
Grafik Persentase Usa Responden

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan grafik diatas terdapat mayoritas responden yang berusia 25-29 tahun sejumlah 20 orang atau 42% dari total responden. Kemudian diikuti dengan sejumlah 10 orang atau 21% dari total responden yang berada di usia 30-34 tahun. Sementara pada usia 35-39 tahun memiliki presentase sebesar 17% dari total responden, sedikit lebih besar dengan presentase yang diperoleh pada usia dibawah 24 tahun sebesar 14%. Jadi terdapat 8 orang responden yang berada pada usia 35-39 tahun, sedangkan di usia dibawah 24 tahun berjumlah 7 orang responden.

Responden yang berusia diatas 40 tahun keatas memiliki jumlah presentase terkecil dari total responden yaitu sebesar 6% atau sejumlah 3 orang responden.

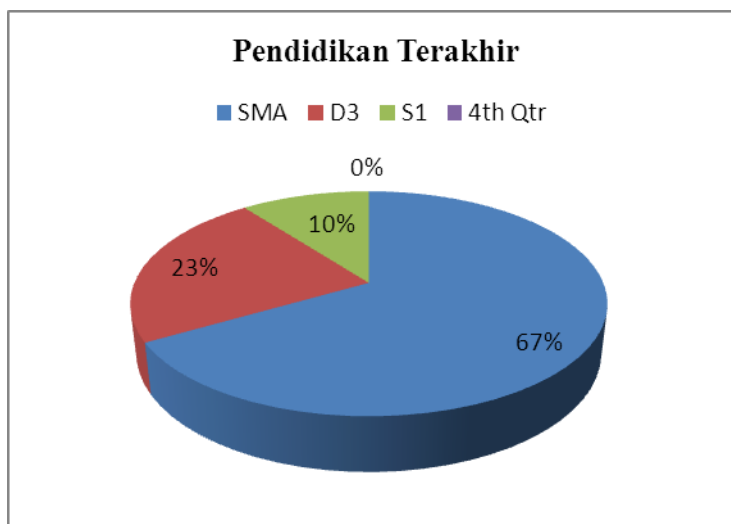
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. 4
Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi
1	SMA	32
2	D3	11
3	S1	5
Total Responden		48

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan frekuensi data pada Tabel diatas, diperoleh persentase untuk masing-masing pendidikan terakhir sebagaimana terlihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 5. 3

Grafik Pesentase Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Pengolahan Data

Terlihat dari grafik diatas bahwa mayoritas responden sebesar 67% atau sejumlah 32 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA. Sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebesar 23 atau sejumlah 11 orang responden, untuk pendidikan terakhir S1 sebesar 10% atau sejumlah 5 orang responden.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. 5

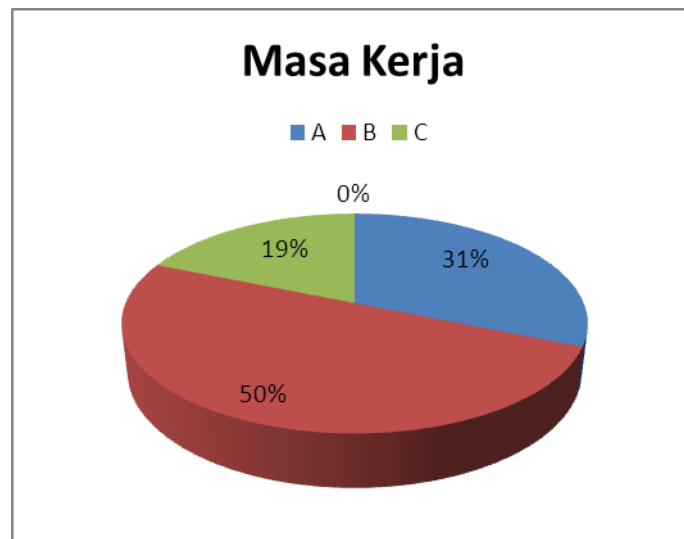
Karakteristik Masa Kerja Responden

Kode	Masa Kerja	Frekuensi
A	1-5 tahun	15
B	6-10tahun	24
C	di atas 10 tahun	9
Jumlah Responden		48

Sumber : Pengolahan Data

Pada tabel di atas, terdapat masa kerja mulai dari 1 sampai dengan diatas 10 tahun yang dibagi lagi menjadi beberapa rentang masa kerja sehingga akan diperoleh jarak rentang masa kerja yang lebih sempit. Hal tersebut dilakukan agar lebih terlihat frekuensi dari tiga rentang masa kerja responden tersebut.

Berdasarkan dari data diatas, frekuensi jawaban responden jawaban selanjutnya dihitung persentasenya. Gambaran persentasenya yang diperoleh untuk masing-masing rentang masa kerja respondennya adalah sebagai berikut.



Gambar 5. 4

Grafik Karakteristik Masa Kerja Responden

(Sumber : Pengolahan Data)

Grafik diatas memperlihatkan bahwa responden yang masa kerjanya 6 sampai dengan 10 tahun memiliki persentase terbesar dari total responden yaitu sebesar 50% atau sejumlah 24 orang responden. Keadaan tersebut berbeda jauh pada masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 31% dari total responden. Dan pada masa kerjanya lebih dari 10 tahun memiliki persentase terkecil dari total respondennya yaitu sebesar 13% atau hanya 9 orang responden saja. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan baru yang direkrut oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun terakhir

5.2. Hasil Pengujian Instrumen (Kuesioner)

Pengujian instrumen pengumpulan data yang berupa kuesioner, menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisa korelasi ganda, analisa koefisien determinasi, uji F, uji t, dan analisa regresi linier berganda. Pengolahan instrumen menggunakan program *SPSS Statistic 22*, *microst excel* dan manual. Berikut ini hasil pengumpulan data (kuesioner) pada karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama sebagai responden. Berikut ini hasil pengumpulan data (kuesioner) dari responden terhadap variabel dependen dan independen dengan butir pernyataan tiap variabel dengan urutan responden yang sesuai pada tabel di bawah ini:

5.2.1 Analisis Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan pengujian dua arah. Data pada tabel

dibawah ini diolah dengan bantuan program *SPSS Statistic 22* dan manua serta tabel penolong yang ada pada di lampiran . Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel di bawah ini:

1. Instrumen Kepuasan Kerja (X_1)

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{48(13016) - (178)(3488)}{\sqrt{[48(680) - (178)^2] \cdot [48(255166) - (3488)^2]}} \\
 &= \frac{624768 - 620864}{\sqrt{(32640 - 31684)(12247968 - 12166144)}} \\
 &= \frac{3904}{\sqrt{(956)(81824)}} \\
 &= \frac{3904}{\sqrt{78223744}} \\
 &= \frac{3904}{8844,418}
 \end{aligned}$$

= 0.44141

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.44141 > 0.291$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrumen Motivasi Kerja

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{48(13413) - (179)(3564)}{\sqrt{[48(687) - (179)^2] \cdot [48(267180) - (3564)^2]}} \\&= \frac{643824 - 637956}{\sqrt{(32976 - 32041)(12824640 - 12702096)}} \\&= \frac{5868}{\sqrt{(935)(122544)}} \\&= \frac{3600}{\sqrt{114578640}} \\&= \frac{3600}{3384,919497} \\&= \mathbf{0.54820}\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.54820 > 0.291$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel motivasi kerja digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrumen Efektivitas Kinerja Karyawan

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{48(14820) - (189)(3747)}{\sqrt{[48(761) - (189)^2] \cdot [48(294137) - (3747)^2]}} \\&= \frac{711360 - 708183}{\sqrt{(36528 - 35721)(14118576 - 14040009)}} \\&= \frac{3177}{\sqrt{(807)(78567)}} \\&= \frac{3177}{\sqrt{63403569}} \\&= \frac{3177}{7962,635807} \\&= \mathbf{0.39899}\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel efektivitas kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.39899 > 0.291$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel efektivitas kinerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian. Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
a. Kepuasan Kerja			
1	0,441	0,291	VALID
2	0,510	0,291	VALID
3	0,486	0,291	VALID
4	0,611	0,291	VALID
5	0,493	0,291	VALID
6	0,444	0,291	VALID
7	0,394	0,291	VALID
8	0,474	0,291	VALID
9	0,400	0,291	VALID
10	0,413	0,291	VALID
11	0, 470	0,291	VALID
12	0,443	0,291	VALID
13	0,489	0,291	VALID
14	0,589	0,291	VALID
15	0,459	0,291	VALID
16	0,496	0,291	VALID
17	0,419	0,291	VALID
18	0,447	0,291	VALID
19	0,435	0,291	VALID
20	0,502	0,291	VALID
b. Motivasi Kerja			
1	0, 548	0,291	VALID
2	0,534	0,291	VALID
3	0,906	0,291	VALID
4	0,499	0,291	VALID
5	0,630	0,291	VALID
6	0,490	0,291	VALID
7	0,524	0,291	VALID

8	0,475	0,291	VALID
9	0,640	0,291	VALID
10	0,530	0,291	VALID
11	0,410	0,291	VALID
12	0,424	0,291	VALID
13	0,477	0,291	VALID
14	0,616	0,291	VALID
15	0,531	0,291	VALID
16	0,505	0,291	VALID
17	0,585	0,291	VALID
18	0,472	0,291	VALID
19	0,433	0,291	VALID
20	0,469	0,291	VALID
c. Efektivitas Kinerja Karyawan			
1	0,399	0,291	VALID
2	0,564	0,291	VALID
3	0,423	0,291	VALID
4	0,562	0,291	VALID
5	0,452	0,291	VALID
6	0,687	0,291	VALID
7	0,486	0,291	VALID
8	0,614	0,291	VALID
9	0,471	0,291	VALID
10	0,558	0,291	VALID
11	0,572	0,291	VALID
12	0,470	0,291	VALID
13	0859	0,291	VALID
14	0,426	0,291	VALID
15	0,397	0,291	VALID
16	0,567	0,291	VALID
17	0,418	0,291	VALID

18	0,430	0,291	VALID
19	0,430	0,291	VALID
20	0,544	0,291	VALID

Sumber : Pengolahan Data

Dari hasil uji validitas seperti pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,291) pada taraf signifikan 5%. Artinya setiap butir pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

5.2.2 Analisis Uji Realibilitas

Uji reabilitas ini untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula konsistensi internal realibilitasnya. Uji realibilitas dibawah ini menggunakan perhitungan manual dan *SPSS Statistic 22* dimana hasil dari perhitungan manual tersebut akan dibandingkan dengan perhitungan *SPSS* bahwa perhitungan antara keduanya menghasilkan nilai yang sama. Hasil uji realibitas menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5. 7

Realibilitas Pada Variabel Dependen dan Independen

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,811	Reliabel
Motivasi Kerja	0,866	Reliabel
Efektivitas Kinerja Karyawan	0,850	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data

Uji realibilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat dipercaya dan dapat diandalkan pada setiap variabel. Pada uji realibilitas (pengolahan dengan *SPSS* pada lampiran dan hasil uji realibilitas pada tabel diatas) yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja,

dan efektivitas kinerja karyawan. Hasil uji realibilitas memperoleh nilai realibilitas yang lebih besar dari 0,6. Pernyataan reliabel jika nilai *Conbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel. Selain uji *SPSS* diatas, maka dibawah ini merupakan perhitungan manual untuk menghitung realibelitas dengan bantuan tabel penolong yang bisa dilihat pada lampiran, yaitu sebagai berikut:

Rumus :

- a. Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan

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

Dimana :

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

σ_i^2 = Varians tiap butir pernyataan

n = Jumlah Responden

Dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan ke-1

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{689 - \frac{(178)^2}{48}}{48} = 0,414$$

- 2) Pernyataan ke-2

$$\sigma_2^2 = \frac{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}{n} = \frac{665 - \frac{(175)^2}{48}}{48} = 0,562$$

- 3) Pernyataan ke-3

$$\sigma_3^2 = \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n}}{n} = \frac{637 - \frac{(173)^2}{48}}{48} = 0,280$$

- 4) Pernyataan butir ke-4

$$\sigma_4^2 = \frac{\sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n}}{n} = \frac{715 - \frac{(183)^2}{48}}{48} = 0,360$$

- 5) Pernyataan butir ke-5

$$\sigma_5^2 = \frac{\sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{n}}{n} = \frac{719 - \frac{(183)^2}{48}}{48} = 0,444$$

6) Pernyataan butir ke-6

$$\sigma_6^2 = \frac{\sum X_6^2 - \frac{(\sum X_6)^2}{n}}{n} = \frac{672 - \frac{(176)^2}{48}}{48} = 0,555$$

7) Pernyataan butir ke-7

$$\sigma_7^2 = \frac{\sum X_7^2 - \frac{(\sum X_7)^2}{n}}{n} = \frac{568 - \frac{(162)^2}{48}}{48} = 0,442$$

8) Pernyataan butir ke-8

$$\sigma_8^2 = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{n}}{n} = \frac{689 - \frac{(179)^2}{48}}{48} = 0,447$$

9) Pernyataan butir ke-9

$$\sigma_9^2 = \frac{\sum X_9^2 - \frac{(\sum X_9)^2}{n}}{n} = \frac{634 - \frac{(172)^2}{48}}{48} = 0,368$$

10) Pernyataan butir ke-10

$$\sigma_{10}^2 = \frac{\sum X_{10}^2 - \frac{(\sum X_{10})^2}{n}}{n} = \frac{647 - \frac{(173)^2}{48}}{48} = 0,489$$

11) Pernyataan butir ke-11

$$\sigma_{11}^2 = \frac{\sum X_{11}^2 - \frac{(\sum X_{11})^2}{n}}{n} = \frac{640 - \frac{(172)^2}{48}}{48} = 0,493$$

12) Pernyataan butir ke-12

$$\sigma_{12}^2 = \frac{\sum X_{12}^2 - \frac{(\sum X_{12})^2}{n}}{n} = \frac{622 - \frac{(170)^2}{48}}{48} = 0,414$$

13) Pernyataan butir ke-13

$$\sigma_{13}^2 = \frac{\sum X_{13}^2 - \frac{(\sum X_{13})^2}{n}}{n} = \frac{694 - \frac{(180)^2}{48}}{48} = 0,395$$

14) Pernyataan butir ke-14

$$\sigma_{14}^2 = \frac{\sum X_{14}^2 - \frac{(\sum X_{14})^2}{n}}{n} = \frac{565 - \frac{(163)^2}{48}}{48} = 0,293$$

15) Pernyataan butir ke-15

$$\sigma_{15}^2 = \frac{\sum X_{15}^2 - \frac{(\sum X_{15})^2}{n}}{n} = \frac{613 - \frac{(169)^2}{48}}{48} = 0,374$$

16) Pernyataan butir ke-16

$$\sigma_{16}^2 = \frac{\sum X_{16}^2 - \frac{(\sum 16)^2}{n}}{n} = \frac{648 - \frac{(174)^2}{48}}{48} = 0,359$$

17) Pernyataan butir ke-17

$$\sigma_{17}^2 = \frac{\sum X_{17}^2 - \frac{(\sum 17)^2}{n}}{n} = \frac{657 - \frac{(175)^2}{48}}{48} = 0,395$$

18) Pernyataan butir ke- 18

$$\sigma_{18}^2 = \frac{\sum X_{18}^2 - \frac{(\sum 18)^2}{n}}{n} = \frac{639 - \frac{(173)^2}{48}}{48} = 0,322$$

19) Pernyataan butir ke – 19

$$\sigma_{19}^2 = \frac{\sum X_{19}^2 - \frac{(\sum 19)^2}{n}}{n} = \frac{666 - \frac{(176)^2}{48}}{48} = 0,430$$

20) Pernyataan butir ke-20

$$\sigma_{17}^2 = \frac{\sum X_{20}^2 - \frac{(\sum 20)^2}{n}}{n} = \frac{708 - \frac{(182)^2}{48}}{48} = 0,373$$

b. Menentukan nilai varians total

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

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} = \frac{251665 - \frac{(3488)^2}{48}}{48} = 35,513$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

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

Keterangan:

k = Jumlah butir pernyataan

r₁₁ = Koefisien reliabilitas instrumen

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

Dengan perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\
 &= \left[\frac{20}{20-1} \right] \left[1 - \frac{8,155}{35,513} \right] \\
 &= 1,052 \times 0,77 \\
 &= 0,811
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa perhitungan manual mendapatkan hasil yang sama dengan perhitungan *SPSS Statistic 22*. Dimana nilai untuk realibel pada variabel kepuasan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,811 membuktikan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai $r_{11} = 0,811 > 0,6$. Dimana persyaratan untuk dinyatakan reliabel adalah ketika nilai reliabilitasnya (r_{11}) > 0 ,

Hasil uji realibilitas memperoleh nilai realibilitas yang lebih besar dari 0,6. Pernyataan reliabel jika nilai *Conbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

5.2.3 Penguji Asumsi Klasik

i. Analisa Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal atau tidak. Data yang akan diuji yaitu pada Tabel 4.17. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara $p\text{-value} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat pada lampiran 4 dan secara ringkas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 8 Uji Normalitas

Variabel	P-Value	Sign	Status
<i>Unstandardized</i>	0,200	P >	Normal

<i>residual</i>		0,05	
-----------------	--	------	--

Sumber : Pengolahan Data

Dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov, dapat diketahui bahwa p-Value dari unstandardized residual ternyata lebih besar dari α ($p > 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

i.i Analisa Uji Multikoliniertas

Uji multikoliniertas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikoliniertas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian multikoliniertas dapat dilihat pada lampiran dan secara ringkas dengan menggunakan SPSS dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. 9
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,663	1,508	Bebas Multikoliniertas
Motivasi Kerja	0,663	1,508	Bebas Multikoliniertas

Sumber : Pengolahan Data

Berikut adalah cara menghitung multikolinieritas dengan menggunakan rumus, yaitu:

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

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

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.

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,5805^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,33698)}$$

$$VIF = \frac{1}{0,66302}$$

$$VIF = 1,50825$$

$$Tol = \frac{1}{1,50825} = 0,66302$$

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja), jika ada hubungan multikolinieritas maka data pun tidak dapat dianalisis. Syarat bebasnya dari

multikolinieritas jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Uji multikolinieritas pada tabel 5.24 Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja bebas multikolinieritas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

5.2.4 Analisis Korelasi Sederhan 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*), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 10
Korelasi Antara X1 dan X2 Terhadap Y

Korelasi	Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,721
Motivasi Kerja (X ₂)	0,680
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	1,000

Sumber : Pengolahan Data

Dimana :

$$r_{x_1.Y} = 0,721$$

$$r_{x_2.Y} = 0,680$$

$$r_{x_1.x_2} = 0,580$$

Dari hasil masing-masing korelasi diatas akan digunakan untuk mencari hubungan korelasi gandanya. Perhitungannya sebagai berikut:

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

$$\begin{aligned} r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{48 \cdot (273846) - (3488)(3747)}{\sqrt{\{48(255166) - (3488)^2\} \{48(294137) - (34987)^2\}}} \\ &= \frac{13127328 - 13069536}{\sqrt{(81824)(78567)}} \\ &= \frac{51310}{80178,96363} \\ &= \mathbf{0,72079} \end{aligned}$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{48 \cdot (279605) - (3564)(3747)}{\sqrt{\{48(267180) - (3564)^2\} \{48(294137) - (3747)^2\}}} \\ &= \frac{13421040 - 13354308}{\sqrt{(122544)(78567)}} \\ &= \frac{66732}{98121,936} \\ &= \mathbf{0,68009} \end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\
 &= \frac{48 \cdot (260195) - (3488)(3564)}{\sqrt{\{48(255166) - (3488)^2\} \{48(267180) - (3564)^2\}}} \\
 &= \frac{12489360 - 12431232}{\sqrt{(81824)(122544)}} \\
 &= \frac{581128}{100135,11} \\
 &= \mathbf{0,58050}
 \end{aligned}$$

Dari hasil masing-masing korelasi diatas akan digunakan untuk mencari hubungan korelasi gandanya. Perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_{X_1.X_2.Y} &= \frac{\sqrt{r^2 X_1.Y + r^2 X_2.Y - 2(r X_2.Y) \cdot (r X_1.X_2)}}{1 - r^2 X_1.X_2} \\
 &= \\
 &= \frac{\sqrt{(0,721)^2 + (0,680)^2 - 2 \cdot (0,721) \cdot (0,680) \cdot (0,580)}}{1 - (0,580)^2} \\
 &= \sqrt{\frac{0,51984 + 0,46240 - 0,56872}{1 - 0,33640}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,98224 - 0,56872}{0,66360}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,41352}{0,66360}} \\
 &= \sqrt{0,62315}
 \end{aligned}$$

$$R_{X_1.X_2.Y} = 0,78940$$

Dari hasil masing-masing korelasi diatas akan digunakan untuk mencari hubungan korelasi gandanya. Perhitungannya sebagai berikut:

- Kepuasan Kerja dan Efektivitas kinerja karyawan memiliki korelasi sebesar **0,7207** dengan koefisien determinasi sebesar $0,7207^2 \times 100\% = 0,519$, artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kinerja karyawan .
- Pelaksanaan motivasi kerja dan efektivitas kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,680 dengan koefisien determinasi sebesar $0,680^2 \times 100\% = 0,462$, artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kinerja karyawan.
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,79298, yang artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas kinerja karyawan.

5.2.5 Analisa R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R². Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen dalam model. Dengan perhitungan pada korelasi diatas didapat nilai R sebesar 0,78940. Maka koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,78940)^2 \times 100\% \\ &= 0,62315 \times 100\% \\ \text{KD} &= 62,31\% \end{aligned}$$

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai R² sebesar 0,6231 dapat dilihat pada tabel 4.21, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil baik. Hal ini menunjukkan bahwa 62,31% variasi dari efektivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sekitar 37,7% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

5.2.6 Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penyelesaian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Statistic 22.0* pada lampiran 7. Hasil ringkas dari analisis ini adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Variabel X₁ terhadap Variabel Y

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linier sederhana pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mencari nilai konstanta b

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{48 \cdot 273486 - 3488 \cdot 3747}{48 \cdot 255166 - (3488)^2} \\ &= \frac{13127328 - 13069536}{12247968 - 12166144} \\ &= \frac{57792}{81824} = 0,706 \end{aligned}$$

2. Mencari nilai konstanta a

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n} \\ &= \frac{3747 - (0,706)(3488)}{48} \\ &= \frac{3747 - 2462,52}{48} \\ &= \frac{1284,48}{48} \\ &= 26,76 \end{aligned}$$

Dari hasil nilai regresi di atas, maka dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X_1$$

$$Y = 26,76 + 0,706 X_1$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Nilai konstanta 26,76 dan nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,706

3. Uji F Regresi Sederhana Antara X_1 Terhadap Y

Pada tahap regresi sederhana ini pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan rumus sebagai berikut:

$$JKT = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 294137 - \frac{(3747)^2}{48} = 1636,81$$

$$Jkxy = \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} = 273486 - \frac{(3488)(3747)}{48} = 1204,00$$

$$JK_R = b (Jkxy) = 0,706(1204,00) = 850,02$$

$$JK_E = JKT - JK_R = 1636,81 - 850,02 = 786,79$$

Keterangan :

JKT : Jumlah Kuadrat Total

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKE : Jumlah Kuadrat Error

Tabel annova

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Kuadrat (RK)	F-hitung (F _o)
Regresi	1	850,02	850,02	49,741
Error	46	786,79	17,104	
Total	47	1636,81		

Sumber : Pengolahan Da

2. Pengaruh Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linier sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mencari nilai konstanta b

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

$$= \frac{48 \cdot 279605 - 3564 \cdot 3747}{48 \cdot 267180 - (3565)^2}$$

$$= \frac{13421040 - 13354308}{12824640 - 12702096}$$

$$= \frac{66732}{122544} = 0,545$$

2. Mencari nilai konstanta a

$$\begin{aligned} a &= \frac{\Sigma y - b \cdot \Sigma x}{n} \\ &= \frac{3747 - (0,544)(3564)}{48} \\ &= \frac{3747 - 1938,81}{48} \\ &= \frac{1808,19}{48} \\ &= 37,63 \end{aligned}$$

Dari hasil nilai regresi di atas, maka dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X_2$$

$$Y = 37,63 + 0,545X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai konstanta 36,013 dan nilai motivasi kerja sebesar 0,545

3. Uji F Regresi Sederhana Antara X_2 Terhadap Y

Pada tahap regresi sederhana ini pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} JKT &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 294137 - \frac{(3747)^2}{48} = 1636,81 \\ Jkxy &= \Sigma xy - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} = 279605 - \frac{(3564)(3747)}{48} = 1390,25 \\ JK_R &= b (Jkxy) = 0,545 (1390,25) = 757,68 \\ JK_E &= JKT - JK_R = 1636,81 - 757,68 = 879,13 \end{aligned}$$

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKE : Jumlah Kuadrat Error

Tabel Uji F sederhana

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Kuadrat (RK)	F-hitung (F_0)
Regresi	1	757,68	757,68	39,58
Error	46	879,13	879,13	
Total	37	1636,81		

Sumber : Pengolahan Data

3. Pengaruh Simultan antara Variabel X_1 dan Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linier berganda kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 255166 - \frac{(3488)^2}{48} \\ &= 255166 - \frac{122166144}{48} \\ &= 255166 - 253461,33 \\ &= \mathbf{1704,67} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 267180 - \frac{(3564)^2}{48} \\ &= 267180 - \frac{12702096}{48} \\ &= 267180 - 264627 \\ &= \mathbf{2553} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 294137 - \frac{(3747)^2}{48} \\ &= 294137 - \frac{14040009}{48} \\ &= 294137 - 292500,18 \\ &= \mathbf{1636,82} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\ &= 273486 - \frac{(3488)(3747)}{48} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 273486 - \frac{13069536}{48} \\
&= 273486 - 272282 \\
&= \mathbf{1204}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 279605 - \frac{(3564)(3747)}{48} \\
&= 279605 - \frac{13354308}{48} \\
&= 279605 - 278214,75 \\
&= \mathbf{1390,25}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 260195 - \frac{(3488)(3564)}{48} \\
&= 260195 - \frac{12431232}{48} \\
&= 260195 - 258984 \\
&= \mathbf{1211}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
7. \quad \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
&= \frac{3488}{48} \\
&= \mathbf{72,66}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
8. \quad \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{3564}{48} \\
&= \mathbf{74,25}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 9. \quad Y &= \frac{\sum Y}{n} \\
 &= \frac{3747}{48} \\
 &= \mathbf{78,06}
 \end{aligned}$$

b. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
 &= \frac{(2553)(1204) - (1211)(1390,25)}{(1704,67)(2553) - (1211)^2} \\
 &= \frac{3073812 - 1683592,75}{4352022,51 - 1466521} \\
 &= \frac{1390219,25}{2885501,510} \\
 &= \mathbf{0,48179}
 \end{aligned}$$

2. Konstanta b_2

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
 &= \frac{(1704,67)(1390,25) - (1211)(1204)}{(1704,67)(2553) - (1211)^2} \\
 &= \frac{2369917 - 1458044}{4352022,51 - 1466521} \\
 &= \frac{911873}{2885501,51} \\
 &= \mathbf{0,31602}
 \end{aligned}$$

3. Konstanta a

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\
 &= \frac{3747}{48} - (0,48179) \left(\frac{3488}{48} \right) - (0,31602) \left(\frac{3564}{48} \right)
 \end{aligned}$$

$$= 78,06 - 35,00686 - 23,46449$$

$$= 19,58865$$

c. *Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas*

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 19,588,65 + 0,48179 X_1 + 0,31602X$$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	19,588	6,851		2,859	,006			
	KepuasanKerja	,482	,110	,492	4,373	,000	,721	,546	,400
	MotivasiKerja	,316	,090	,395	3,510	,001	,680	,464	,321

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dapat dilihat pada tabel tersebut adalah perbandingan hasil spss dan hasil perhitungan secara manual

5.2.7 Analisa Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (hubungan secara individual). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari apakah adanya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil pengujian t ini diperoleh dari test signifikansi dengan menggunakan perhitungan manual yang dibantu oleh *Microsoft Excel* dan menggunakan program *SPSS Statistic 22* sebagai perbandingan. Adapun hasil uji t dalam bentuk *SPSS* dapat dilihat selengkapnya pada lampiran Hasil dari pengujian t dengan menggunakan beberapa langkah, yaitu sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

$$Ho : \beta_{j1} = 0$$

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

$$Ho : \beta_{j2} = 0$$

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

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}

Tahapan menentukan t_{hitung}

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X_1, X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\ &= \frac{1636,82 - [(0,48179)(1204) + (0,381602)(1390,25)]}{48 - 2 - 1} \\ &= \frac{1636,82 - (580,07516 + 439,34681)}{45} \\ &= \frac{1636,82 - 1019,42}{45} \\ &= \frac{61740000}{45} \\ &= \mathbf{13,72000} \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X_1, X_2} &= \sqrt{S_{X_1, X_2}^2} \\ &= \sqrt{13,72000} \\ &= \mathbf{3,70405} \end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned} S_e^2 &= \frac{\sum Y^2 - b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y}{n - k - 1} \\ S_e^2 &= \frac{1636,82 - 0,48179 \cdot 1204 - 0,31602 \cdot 1390,25}{48 - 2 - 1} \\ S_e^2 &= \frac{1056,745 - 439,34}{45} \\ &= \mathbf{13,7201} \end{aligned}$$

4. Menentukan kekeliruan baru koefisien regresi variabel bebas

$$S_{b1} = \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum X_2^2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}}$$

$$S_{b1} = \sqrt{\frac{(13,7201)(2553)}{(1704,67)(2553) - (1211)^2}}$$

$$S_{b1} = \sqrt{\frac{35027,415}{2885501,51}}$$

$$S_{b1} = 0,1101$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum X_1^2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{(13,7201)(1704,67)}{(1704,67)(2553) - (1211)^2}}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{23388,24}{2885501,51}}$$

$$S_{b2} = 0,0900301$$

5. Menghitung nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{1hitung} &= \frac{b_1}{S_{b1}} \\ &= \frac{0,48179}{0,1101} \\ &= \mathbf{4,373} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{2hitung} &= \frac{b_2}{S_{b2}} \\ &= \frac{0,31602}{0,0900301} \\ &= \mathbf{3,510} \end{aligned}$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*.

Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(48-2)}$$

$$t_{(0,025, 46)} = \mathbf{2,013}$$

- 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) $4,373 > 2,013$ sehingga tolak H_0 .

2) $3,510 > 2,013$ 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 efektivitas kinerja karyawan.

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 efektivitas kinerja karyawan. Dibawah ini merupakan tabel hasil perhitungan SPSS yang akan dibandingkan dengan perhitungan manual, yaitu sebagai berikut

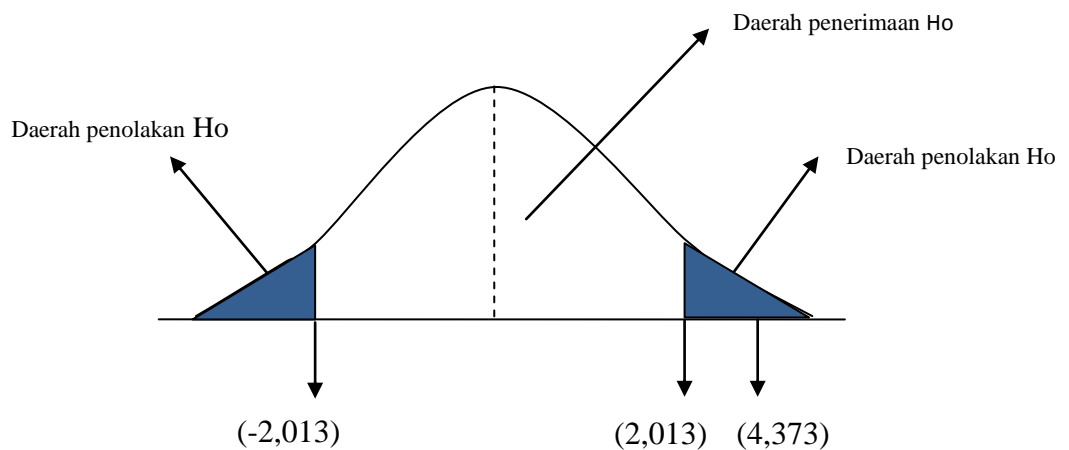
Tabel 5. 11 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P-Value	Keterangan
Kepuasan Kerja	4,373	2,013	0,000	H_0 ditolak
Motivasi Kerja	3,510	2,013	0,001	H_0 ditolak

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Hasil uji t ini dapat menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,373 dengan nilai $p = 0,000$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan degree of freedom (df) = $n-2$ adalah 2,013. Dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,373 > 2,013$) dengan $p < 0,05$ maka H_1

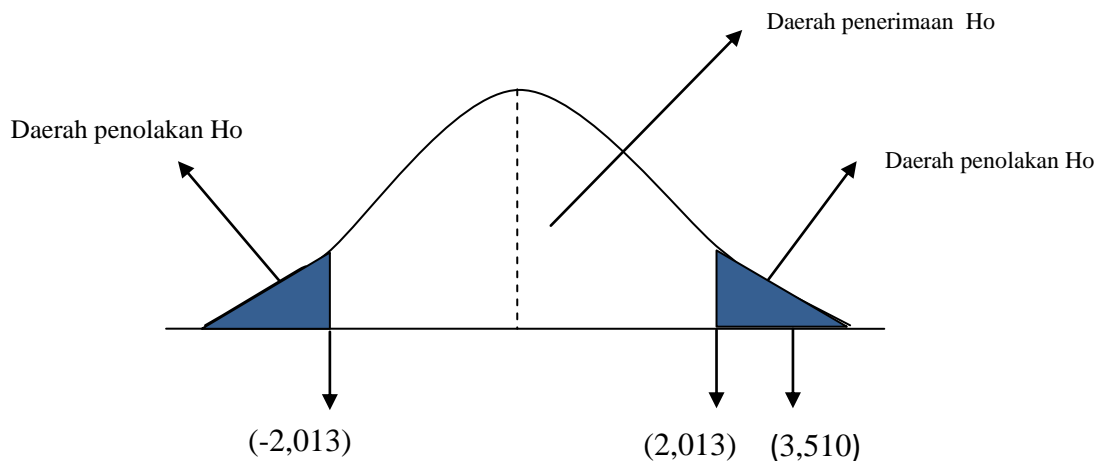
diterima. Artinya kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Nusa Indah Jaya Utama. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,510 dengan nilai p sebesar 0,001, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,013. Dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,510 > 2,013$) dengan $p < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Nusa Indah Jaya Utama. Uji t adalah uji hipotesis yang menyatakan pengaruh individual pada tiap variabel dependen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan uji t . Uji t didapat dari pengolahan data dengan menggunakan *SPSS* pada lampiran dan ditunjukkan pada tabel diatas.



Gambar 5. 5

Diagram Uji t Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data



Gambar 5. 6
Diagram Uji t Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data

5.2.8 Analisa Uji F

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kualitas produk (X_1) dan harga (X_2) terhadap (Y) keputusan pembelian.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat
 - Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.
 - Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.
- b. Membuat hipotesis dalam bentuk statistik
 - Ho : $\beta = 0$
 - Ha : $\beta \neq 0$
- c. Menentukan taraf signifikan
 - Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$
- d. Kaidah pengujian

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

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

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

1. Menghitung F_{hitung}

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan varian data terbesar dengan varian data terkecil, dimana menghitung uji F ini digunakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5%. Hasil pengujian F bisa dilihat dibawah ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut

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

Dimana :

R^2 : korelasi

n : jumlah responden

m : angka pasti yang bernilai 2

$$F_{hitung} = \frac{(0,7890)^2(48 - 2 - 1)}{2(1 - (0,7890)^2)}$$

$$= \frac{28,04186}{0,75370}$$

$$= 37,152$$

2. Menghitung F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara $F_{tabel} = F_{(\alpha)}$ (dk pembilang = m , dk penyebut = n - m -

1)

Dimana: m = 2, n = 48, α = 0,05

dk = 48 - 2 - 1 = 45

$F_{tabel} = F_{(0,05)(45,2)} = \mathbf{3,204}$

3. Menghitung F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara $F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha)}$ (dk pembilang = m , dk penyebut = n - m -

1)

Dimana: $m = 2$, $n = 48$, $\alpha = 0,05$

$dk = 48 - 2 - 1 = 45$

$F_{\text{tabel}} = F_{(0,05)(45,2)} = \mathbf{3,204}$

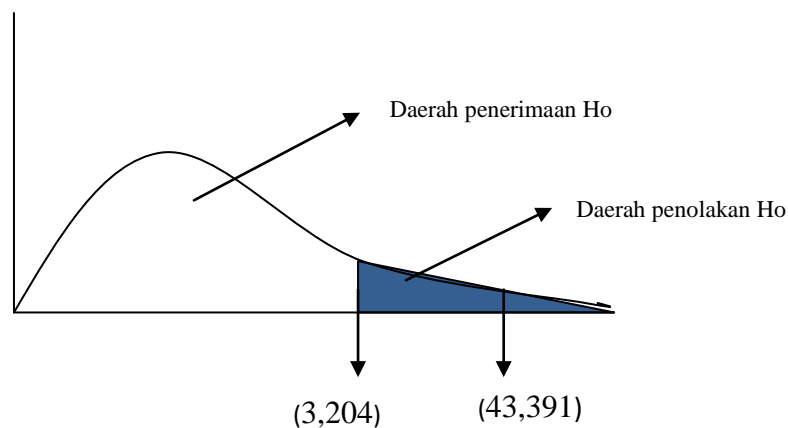
f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

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

Ternyata: $F_{\text{hitung}} = 37,152 > F_{\text{tabel}} = 3,204$ dengan taraf signifikansi 5% dengan df (45,2) 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 efektivitas kinerja karyawan.



Gambar 5. 7

Diagram Uji F Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian terhadap objek penelitian yaitu pada PT Nusa Indah Jaya Utama, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja kepada karyawan terhadap efektivitas kinerja karyawan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel efektivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 0,721 yang artinya memiliki hubungan yang kuat serta memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,373 dengan nilai $p = 0,000$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan degrees of freedom (df) = $n-2$ adalah 2.013. Dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,373 > 2,013$) dengan $p < 0,05$ maka H_1 diterima. Artinya kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama.
2. Nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel efektivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680 yang artinya memiliki hubungan yang kuat serta memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,510 dengan nilai p sebesar 0,001, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,013. Dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,510 > 2,013$) dengan $p < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya.
3. Dengan menggunakan uji F, pada model regresi diperoleh nilai pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 37,152 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan menggunakan taraf kesalahan

sebesar 5%. Yang artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap efektivitas kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama, maka penulis akan memberikan saran yang umumnya bermanfaat bagi perusahaan untuk masa yang akan datang, yaitu:

1. Penerapan kepuasan kerja yang dilakukan karyawan perusahaan yang ada di PT. Nusa Indah Jaya Utama sampai saat ini sudah cukup baik, namun akan lebih baik apabila pimpinan dapat bersikap lebih bijaksana lagi dan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga dapat memuaskan kerja para pegawai dimana dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka akan meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai.
2. Penerapan motivasi kerja sudah cukup baik, namun akan lebih baik lagi apabila pimpinan memberikan motivasi lebih baik lagi bagi karyawan sehingga karyawan akan merasa termotivasi dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Daft, Richard L, 2010, *Era Baru Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat :Terjemahan Tita Maria Kanita.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo,Suekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta:Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Edisi Kelima, BPFE.
- Siregar. Syofian. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif*.Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*.Jakarta : Change Publication.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN