

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Windi Gustina**

**NIM. 1402095157**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya


Nama Mahasiswa : Windi Gustina

NIM : 1402095157

Program Studi : Administrasi Bisnis

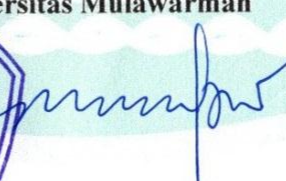
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Menyetujui,  
Pembimbing I**



**Dr. Muhammad Zaini, M. Si**  
NIP. 196706012003121001

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman**



**Dr. H. Muhammad Noor, M. Si**  
NIP. 19600817 198601 1 001

Tanggal Lulus : 17 6 JUN 2021

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Rabu

Tanggal : 16 Juni 2021.

TIM PENGUJI

1. Dr. Muhammad Zaini, M. Si  
NIP. 19670601 200312 1 001

1.

2. Tuti Wediawati, S.Sos., M. Si  
NIDN. 0013108005

2.

3. Adietya Arie Hetami, S. Sos., M.AB  
NIP. 19810430 200501 1 002

3.

## PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, Juni 2021

Mahasiswa



**windi Gustina**

NIM. 1402095157

## RIWAYAT HIDUP



**Windi Gustina** lahir pada tanggal 14 Agustus 1996 di Samarinda, merupakan putri dari Bapak Yapte dan Ibu Kustaniah Memulai pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 015 Samarinda dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun yang sama melanjutkan lagi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Samarinda dan lulus pada tahun 2011.

Jenjang pendidikan setara sekolah menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 Samarinda dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2014.

Melanjutkan Pendidikan Akademis pada tahun 2014 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda dengan memilih jurusan Administrasi Bisnis Pada tahun 2018 melakukan program Kuliah Kerja Nyata ( KKN ) di Desa Kedang Murung Provinsi Kalimantan Timur, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kecamatan Kota Bangun kemudian di lanjutkan dengan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.”

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

**Oleh:**

**Windi Gustina  
1402095157**

## **ABSTRAK**

Seorang pekerja akan benar-benar ingin memberikan presentasi terbaiknya dengan asumsi ada faktor-faktor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Pemenuhan pekerjaan dan inspirasi merupakan faktor penting dalam melakukan eksekusi. Tujuan yang ingin dicapai dari pengujian ini adalah untuk memutuskan dampak pemenuhan jabatan dan inspirasi kerja terhadap pameran perwakilan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Hipotesis Sangat Baik menggunakan hipotesis pemenuhan pekerjaan, inspirasi kerja dan pelaksanaan pekerja. Eksplorasi diarahkan dengan menggunakan instrumen pemeriksaan legitimasi dan kualitas tak tergoyahkan, uji kecurigaan gaya lama, dan kemudian menggunakan berbagai pemeriksaan relaps langsung. Aplikasi terukur yang digunakan adalah SPSS form 26.

Pemenuhan pekerjaan memiliki hasil yang kritis dan konstruktif pada presentasi perwakilan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hasil yang diperoleh nilai kepentingan  $0,000 < 0,05$ . Inspirasi kerja memiliki hasil yang kritis dan konstruktif pada presentasi perwakilan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hasil yang diperoleh nilai kepentingan  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari hasil pengujian uji F atau Synchronous Test diperoleh nilai kritis  $(0,000) < (0,05)$  dan nilai Fhitung =  $175.458 > Ftabel = 3,06$ . Karena kemungkinannya lebih kecil dari 0,05 maka faktor pemenuhan pekerjaan dan inspirasi kerja sekaligus mempengaruhi pameran perwakilan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SAMJAYA DIAMOND  
MAHAKAM**

**Oleh:**

**Windi Gustina  
1402095157**

**ABSTRACT**

A worker will really want to give his best presentation with the assumption that there are factors that influence both from within and from outside him. Fulfillment of work and inspiration are important factors in executing. The aim of this test is to determine the impact of job fulfillment and job inspiration on the representative exhibition of PT. Mahakam Berlian Samjaya.

The Very Good Hypothesis uses the hypothesis of job fulfillment, job inspiration and employee performance. Exploration is directed using instruments of legitimacy and immovable quality, the old-fashioned suspicion test, and then using various direct relapse tests. The measured application used is SPSS form 26.

Fulfillment of work has critical and constructive results on the presentation of representatives of PT. Mahakam Berlian Samjaya. The results obtained are of interest value  $0.000 < 0.05$ . Work inspiration has critical and constructive results in the presentation of representatives of PT. Mahakam Berlian Samjaya. The results obtained are of interest value  $0.000 < 0.05$ . Judging from the results of the F test or Synchronous Test, the critical value  $(0.000) < (0.05)$  and the  $F_{count} = 175,458 > F_{table} = 3.06$ . Because the probability is smaller than 0.05, the factors of job fulfillment and work inspiration at the same time affect the exhibition of representatives of PT. Mahakam Berlian Samjaya.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmanirrahim, Dengan menyebut nama AllahSubhanahuata'ala yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas berkat rahmat , Hidayah dan Karunia-Nya lah yang telah menganugerahkan begitu banyak Karunia, Kasih sayang dan tidak pernah berhenti memberikan pertolongan serta berkah-nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini dengan judul : ‘‘ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya ‘‘ adapun penulisan skripsi ini dilaksanakan untuk melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar S-1 pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda .

Dalam penulisan skripsi ini tentu mendapat bantuan dari semua pihak yang telah mensupport dan memberikan masukan baik secara ilmu maupun motivasi. Dan untuk mengucapkan terimakasih penulis dengan kerendahan hati ingin menyampaikan terimakasih banyak,khususnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mendapatkan pendidikan di perguruan tinggi ini .
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas tercinta ini.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis dan selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia memberi waktunya bagi penulis, memotivasi penulis, memberikan nasehat dan saran yang pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan



skripsi ini .

4. Selaku Dosen Penguji I Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si. Dan selaku Dosen Penguji II Bapak Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB yang telah bersedia memberi waktunya bagi penulis untuk memberikan saran, bimbingan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar dan staff pada Program Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan bimbingan kepada penulis, sehingga dapat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada PT. Mahakam Berlian Samjaya samarinda yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan.
7. Kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Yapte dan Ibu Kustaniah serta kakak saya Ardani dan Shelly Monica yang telah memberikan do'a dukungan, dan semangat baik moril.
8. Teman – teman seperjuangan perkuliahan Fakultas Administrasi Bisnis Hazdianto Pelis, Nidya Nanda Prisilia Irwan, Eliya Surya Ningsih, Nur Hidayani, Nur Henny, Erry Pratama, Reza, Piter, Rizky, Richard, Aprilia, yang telah turut serta memberikan dukungan dan semangat.
9. Dan sahabat saya yang selalu support dan mendoakan saya, Sylvia Van Hipies, Akbar, Shely, Wirna, Wahyu, Nancy, Feby, Yola, Kamal, Maya, Dewi, Jambrong, Aulia Rahman, dan Surya .

Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam penulisan proposal penelitian ini, maka dengan tangan terbuka penulis menerima masukan kritik dan saran demi perbaikan proposal penelitian ini.

Akhir kata semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Samarinda, 16 Juni 2021

**Windi Gustina**

**1402095157**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.1.2 Sumber-sumber Kepuasan Kerja .....	11
2.1.3 Teori-teori Kepuasan Kerja .....	14
2.1.4 Komponen Kepuasan Kerja.....	18
2.1.5 Faktor-Faktor .....	20
2.2 Motivasi Kerja.....	26
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	26

2.2.2 Jensi-jenis Motivasi .....	28
2.2.3 Tujuan Motivasi.....	29
2.2.4 Fungsi Motivasi .....	30
2.2.5 Metode Motivasi.....	31
2.2.6 Teori-teori Motivasi.....	31
2.2.7 Faktor-Faktor .....	36
2.3 Kinerja Karyawan.....	39
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	41
2.3.3 Standar Kinerja Karyawan.....	42
2.4 Definisi Konsepsional .....	45
2.5 Kerangka Pikir.....	45
2.6 Hipotesis .....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Definisi Operasional .....	48
3.3 Populasi dan Sampel .....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Alat dan Metode Pengumpulan Data .....	52
3.6 Instrumen Peneltian.....	53
3.7 Uji Aumsi Klasik.....	54
3.8 Teknik Analisis Data.....	56

### **BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	62
4.2 Deskripsi Data.....	64
4.3 Tanggapan Responden terhdap Variabel .....	66
4.4 Analisis Instrumen .....	70
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	78

4.7 Pembahasan.....	81
---------------------	----

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	86
----------------------	----

5.2 Saran.....	87
----------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Nama Produk .....	4
Tabel 2.1 Hasil Prasurvey .....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	48
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	52
Tabel 3.3 Interval Nilai Koefisien Korelasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	46

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mathis dan Jackson,2006) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability), tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi (motivation). Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan dan sebagainya (Glaser,1987).

Selain adanya pengaruh budaya, di dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawan. maka tidak lepas dari adanya kemampuan, dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dan di dukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap



pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus meningkat dan selalu kepada tujuan. Tujuan tersebut akan timbul bila seseorang merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Steer (1985) menyatakan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Steer juga menjelaskan, bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Sedangkan Wexley dan Yukl mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan (As'ad,1997:45).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerja. Sedangkan Kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dan tunjangan. Dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah

penting lainnya. Maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan pada umumnya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Seseorang akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu di lakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan melakukan aktivitasnya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk pemberian gaji, promosi, dan menilai perilaku karyawan. Dalam menjalani kehidupan, manusia membutuhkan berbagai jenis dan macam barang-barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. saat ini, transportasi merupakan kebutuhan yang tidak pernah lepas dikalangan manusia menengah ke atas maupun menengah kebawah. Karena, transportasi adalah kebutuhan yang pemenuhannya setelah kebutuhan pokok. Seperti kita ketahui, industri transportasi darat atau otomotif adalah salah satu bidang industri yang saat ini berkembang pesat di Indonesia. perkembangan ini dapat di lihat dari banyaknya indutri otomotif yang berada di Indonesia bahkan di setiap provinsi, yang mempunyai dealer di setiap kota. Pada Industri otomotif juga harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dalam suatu Organisasi merupakan aspek krusial, yang mana nantinya turut menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM, yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai bagaimana membuat Sumber Daya Manusia itu bertahan di Organisasi. Dengan adanya, perkembangan tersebut di setiap industri otomotif memiliki daya saing yang tinggi.

Penelitian serupa telah diteliti oleh beberapa peneliti, Garry Surya Changgriawan (2017) yang meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Florida dan Rosa (2013) yang meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja (Alpha 10%). Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja.

Vieno dan Lia (2019) yang meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel lain. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors dan Manufacturing merupakan perusahaan yang memproduksi komponen-komponen untuk kendaraan, baik itu komponen untuk badan kendaraan maupun untuk mesin kendaraan, oleh karena itu dalam kegiatannya terbagi dalam dua bagian yang masing-masing menghasilkan produk yang berlainan. PT. MKM dalam menjalankan kegiatan produksinya memproduksi komponen-komponen berdasarkan jumlah pesanan yang diterima dari distributor tunggal kendaraan Mitsubishi di Indonesia, yang dipegang oleh PT. Krama Yudha Tiga Berlian (KTB) yang didirikan pada tanggal 27 April 1973.

Penilaian kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat dilihat dari tiga kriteria sasaran kompetensi dasar dalam organisasi dengan bobot presentase 40%, tanggung jawab utama dalam jabatan dengan bobot presentase 20% dan kompetensi khusus sesuai bidang tugas / profesinya dengan bobot presentase 40% sehingga kinerja karyawan diukur dengan kriteria  $A = \geq 90$ , kriteria  $B = \geq 80$ , kriteria  $C = \geq 70$  dan kriteria  $D = \leq 60$ . Penilaian kinerja ini, dilakukan setiap 3 bulan sekali dalam 6 bulan dan setelah itu dapat di angkat menjadi karyawan tetap. Kajian tersebut dapat digunakan untuk merumuskan cara-cara yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 16 konsumen Mitsubishi untuk penilaian kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya, dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Prasurvey**

<b>Pertanyaan</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>
<b>Motivasi Kerja</b>		
1. Penghasilan ditempat anda bekerja menarik	3	13
2. Perusahaan memberikan anda waktu jam kerja yang efisien	6	10
3. Di perusahaan tempat anda bekerja, kondisi kerjanya aman dan nyaman	13	3
4. Perusahaan memberikan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya	2	14
<b>Kepuasan Kerja</b>		
1. Saya merasa pendapatan penghasilan sesuai untuk pekerjaan yang saya kerjakan	4	12
2. Promosi pekerjaan cukup sering diberikan di perusahaan ini	16	0
3. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disinin	5	11
4. Saya sangat senang atas sikap atasan di perusahaan ini terhadap bawahannya	4	12
<b>Kinerja Karyawan</b>		
1. Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan	5	11
2. Saya dapat mengerjakan tuga sesuai dengan kuantitas yang diinginkan	2	14
3. Saya selalu dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreativitas saya	5	11
4. Secara keseluruhan, saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan tanpa banyak kesalahan	6	10

Sumber : Pra survey Karyawan, 2020

Dari hasil pra survey diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mahakam Berlian Samajaya merasa motivasi dankepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar adanya fenomena permasalahan yang ada didukung teori dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti mengadakan penelitian dengan judul

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam

bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1 Pengertian MSDM**

MSDM adalah pengembangna dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. (Faustino, 2003: 5). Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Sule, 2005: 94).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001:331).

##### **2.1.2 Ruang Lingkup MSDM**

Ruang lingkup dari MSDM maeliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin bahwa”....*all decisions which affect the workforce concern the organization’s human resource management function.* Aktivitas-aktivitas yang



berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup (1) Rancangan Organisasi, (2) *Staffing*, (3) Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/*compliance*, (4) Manajemen Performasi, (5) Pengembangan Pekerja dan Organisasi, (6) Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.

### **2.1.3 Tujuan MSDM**

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

#### **1. Tujuan Organisasional**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.

#### **2. Tujuan Fungsional**

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

#### **3. Tujuan Sosial**

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak

negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

#### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

#### **2.1.4 Proses MSDM**

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Secara garis besar proses manajemen SDM dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:

*1. Human Resource Planning*

*2. Personnel Procurement*

*3. Personnel Development*

*4. Personnel Maintenance*

*5. Personnel Utilization*

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010 : 97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal tersebut dipertegas oleh Wanger III dan Hollenbeck (1995: 207-207) yang mengutip ungkapan Locke bahwa kepuasan kerja adalah:

*“a pleasureable feeling that results from the perpection that’s one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*

Locke mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wikipedia, kepuasan kerja merupakan *‘the way an employee feels about his or her job’*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya ataupun pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Gibson dkk. (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Sedangkan Handoko (2000) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi–definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu

sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

### **2.2.2 Sumber-Sumber Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Ada perbedaan individual (*individual differences*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang (Landy, 1999). Variasi individu antara lain adalah faktor demografik seperti umur, ras atau jenis kelamin. Individual differences secara fungsional antara lain harga diri dan kemampuan (Landy, 1999).

Menurut data yang dikumpulkan oleh Weaver (dalam Landy, 1999) kepuasan kerja dipengaruhi oleh peran disposisi individu. Sedangkan menurut data yang dikumpulkan oleh Locke (dalam Landy, 1999) dari penelitian tentang kepuasan kerja, diperoleh sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sumber kepuasan kerja tersebut terbagi dalam dua kategori, yaitu events and conditions serta agents. Kategori pertama, yaitu events and conditions terdiri dari :

a. Tantangan pekerjaan

Menurut Locke (dalam Landy, 1999) pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

b. Tuntutan pekerjaan secara fisik

Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

c. Minat pribadi terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

d. Struktur pemberian penghargaan

Struktur pemberian penghargaan yang informatif bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian penghargaan terhadap karyawan dilakukan dengan sistem yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.

e. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

f. Kondisi kerja yang memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan

Kondisi kerja yang mampu memenuhi atau memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan akan menciptakan perasaan puas pada karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya kategori kedua, yaitu agents yang terdiri dari:

a. *Self* (karyawan sebagai seorang individu)

*Self-efficacy* (keyakinan diri) yang tinggi sangat kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi merasa mampu melakukan suatu tugas atau tingkah laku tertentu dengan berhasil.

b. Supervisi, rekan kerja dan bawahan

Individu akan merasa puas dengan rekan sekerja yang mampu membantunya untuk mendapatkan penghargaan. Individu akan merasa puas jika rekan sekerjanya mempunyai pandangan yang sama dengan dirinya.

c. Institusi dan manajemennya

Individu akan merasa puas dengan institusi yang mempunyai kebijakan dan prosedur yang didesain sedemikian rupa supaya individu yang ada di dalamnya mampu meraih penghargaan sesuai dengan hasil yang dicapainya dalam tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya. Individu dalam institusi akan merasa tidak puas apabila institusi menerapkan aturan yang tidak jelas atau penuh konflik.

d. Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan tidak mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam menciptakan kepuasan kerja bagi sebagian karyawan, namun demikian tunjangan kesejahteraan mempunyai peran dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan sumber-sumber kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan peran disposisi pada diri masing-masing individu, sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

### 2.2.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

a. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (input), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut



merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara input dan outcome, maka terjadi ketidakpuasan.

Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain. Yukl, G.A. (1998) menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian, usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupa upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

b. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara, 2005:121). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke (dalam Landy, 1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi

terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissatisfiers* – *satisfiers*).

Menurut Herzberg dalam (Gibson dkk, 1997) ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Model teori Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan di satu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja. (Gibson dkk, 1997).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

#### **2.2.4. Komponen Kepuasan Kerja**

Disini Locke (1976) membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan. Dari ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga komponen yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi.

Komponen pertama kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Selanjutnya Locke memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi “keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya.” Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu “tujuan yang disyaratkan” paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai dilain

sisi disebut sebagai “kebutuhan pokok yang disyaratkan” yang ada dalam pikiran seseorang. Nilai-nilai yang dikemukakan Locke merupakan kebutuhan yang tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri dan pertumbuhan.

Komponen kedua dari kepuasan kerja adalah kepentingan (*importance*). Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja diatas yang lain.

Komponen ketiga yang penting dari kepuasan kerja adalah persepsi (*preception*). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi. (Sutarto Wijono : 98-99).

Hal senada juga diungkapkan oleh Robbin (2006) yang mengungkapkan ada tiga komponen yang tercakup dalam definisi kepuasan kerja yaitu nilai, sikap dan persepsi. Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar bahwa pola perilaku khusus atau bentuk akhir keberadaan secara pribadi atau sosial lebih disukai daripada pola perilaku atau bentuk akhir keberadaan yang berlawanan atau kebalikan. Nilai penting untuk dipelajari karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi dan juga karena nilai mempengaruhi persepsi seseorang akan sesuatu. Nilai sangat kuat mempengaruhi sikap seseorang. Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan maupun yang tidak

diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Oleh karena itu pengetahuan atas sistem nilai individu dapat memberikan petunjuk tentang sikap individu tersebut. Seorang pemimpin diharapkan memiliki ketertarikan terhadap sikap karyawannya karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan juga karena sikap mempengaruhi perilaku.

### **2.2.5 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain: (Mangkunegara, 1995:71)

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Harold E. Burt dan Weitz (dalam Anoraga, 1995: 82-83), juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: Hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

- b. Faktor-faktor individual: sikap, umur, jenis kelamin, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam konteks kecenderungan khas individu (disposisi individu) untuk menjadi puas secara umum.
- c. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ini lima faktor kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyediaan (Kurniawati, 2006:18), yaitu:

- a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri intrinsik yaitu tantangan mental.

Berdasarkan survey diagnostic pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan (Munandar, 2006:357-358). Ciri-ciri tersebut ialah :

1. Keragaman keterampilan (*Skill Variety*).

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati diri tugas (*task identity*).

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting (*task significance*).

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak gantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik

Pemberian balikan pada kepuasan kerja memberikan balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja.

b. Gaji penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable reward*)



Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian yang salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.

Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. (Waluyo : 182).

c. *Penyeliaan (Manager)*

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, dia menemukan dua jenis dari hubungan atasan dengan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (entity). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai serupa (Waluyo : 182).

d. *Rekan rekan sejawat yang menunjang*

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan

aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja (Waluyo: 183).

e. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi kerja yang tidak mengenakan (uncomfortable) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangnya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik.

Berbeda dengan Robbins (Sopiah, 2008: 72) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji atau Upah

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

b. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

c. Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair ) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2007: 36).

d. Penyeliaan atau pengawasan kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan . Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

e. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang faktor kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas kerja atau penyelia, serta rekan kerja atau hubungan kerja.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah

tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai

1. Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
2. Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
3. Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
4. Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
5. Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalm Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

### **2.3.2 Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

### 2.3.3 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

#### **2.3.4 Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **2.3.5 Metode Motivasi**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan



serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

## 2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

### 2.3.6 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

#### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

##### a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk

dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

#### b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

##### 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

##### 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

##### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

##### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

#### 5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

#### c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

#### d. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-

sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu

- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

## 2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

### a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- 3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

### b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

### **2.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri

- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.

- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008:112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
  - a. Kerja keras
  - b. Tanggung jawab
  - c. Pencapaian tujuan
  - d. Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
  - a. Dorongan untuk sukses
  - b. Umpan balik
  - c. Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
  - a. Peningkatan keterampilan
  - b. Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:



- a. Mandiri dalam bekerja
- b. Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan

tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Kinerja Karyawan PT. Primissima Yogyakarta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.4.3 Standar Kinerja Karyawan**

Menurut A. Dale Timpe (1999: 247), menyatakan bahwa standar kerja merupakan:

Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).

- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

- c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda- beda tentang pencapaian hasilnya.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

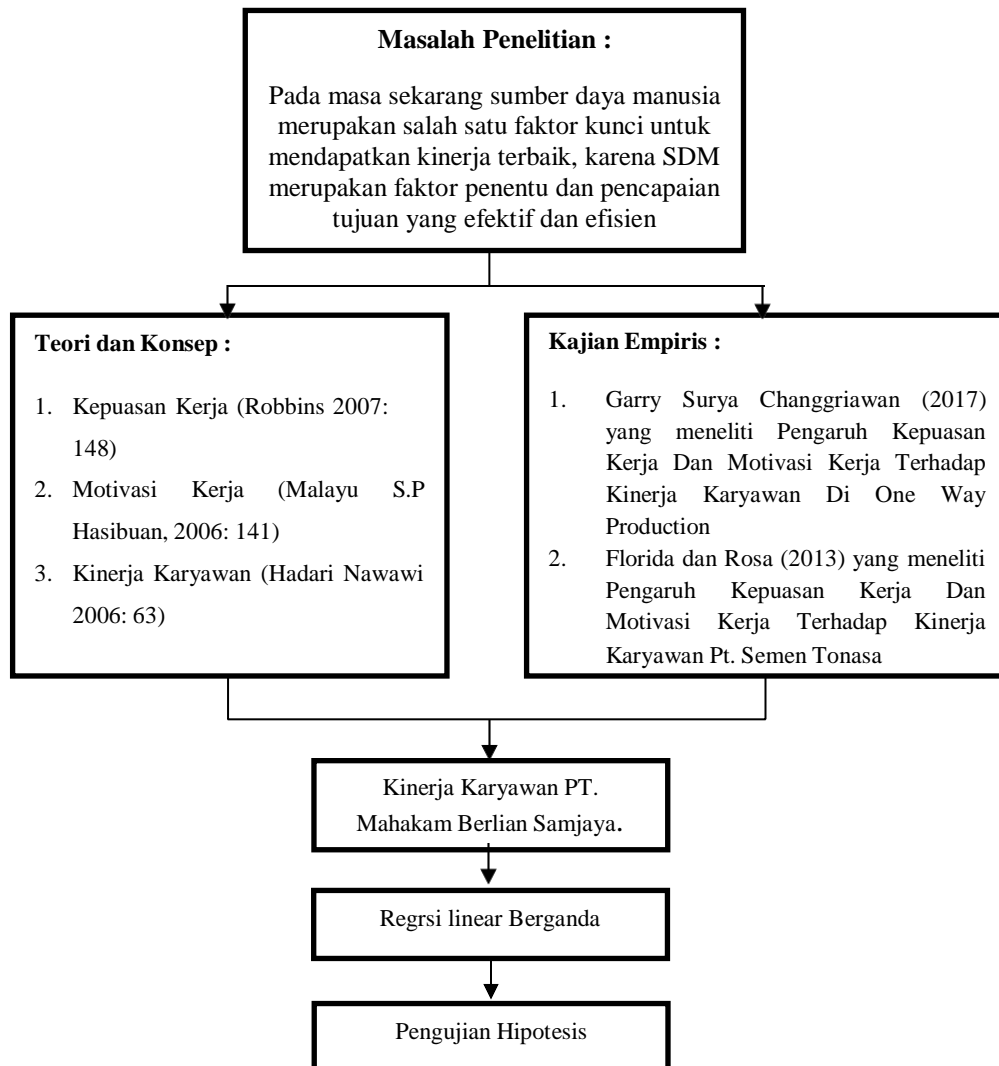
## 2.5 Definisi Konseptional

Definisi konsep adalah bahasa pengertian dengan menggunakan konsep lain. Konsep merupakan unsur pokok dari suatu pengertian dan suatu konsep, jadi dapat dirumuskan definisi konsep dari penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.
2. Motivasi kerja adalah daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan
3. Kinerja Karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

## 2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang mendukung peneliti, maka kerangka penelitian yang dapat penulis kemukakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konsep yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
3. Ada pengaruh signifikan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir sehingga riset ini memiliki kecenderungan untuk menggunakan teknik analisis angka-angka secara statistik dan statistika. Maka suatu kewajaran jika dalam penelitian kuantitatif metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel. Dimana populasi adalah kumpulan subjek penelitian sedangkan sampel merupakan objek riset yang akan dilakukan kajian.

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel-variabel dalam penelitian diukur. Untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan diteliti, maka penulis menjabarkan secara operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kepuasan Kerja	Gaji	Tingkat kesesuaian Tingkat pemberian bonus
	Pekerjaan Itu Sendiri	Kesesuaian pekerjaan Kebebasan pekerjaan Jenis pekerjaan
	Rekan Kerja	Bantuan yang diberikan Kerjasama yang terjalin
	Atasan	Tingkat kepercayaan

		Keterlibatan atasan
	Promosi	Besarnya kesempatan Proses promosi
	Lingkungan Kerja	Kelengkapan kenyamanan
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi ( <i>Need For Achievement</i> )	Semangat untuk lebih unggul Kesadaran dan tanggung jawab pada tugas Pencapaian target yang ditetapkan
	Kebutuhan Berkuasa ( <i>Need For Power</i> )	Keinginan mendapat promosi jabatan Keinginan mempengaruhi orang lain penghormatan
	Kebutuhan Afiliasi ( <i>Need For Affiliation</i> )	Kepercayaan terhadap rekan kerja Kepedulian terhadap rekan kerja
Kinerja Karyawan	<i>Quality</i> (Kualitas Kerja)	Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Ketelitian dalam bekerja Kerapihan dalam bekerja
	<i>Quantity</i> (Kuantitas Kerja)	Kesesuaian jumlah target dalam bekerja
	<i>Timeliness</i> (Ketepatan Waktu)	Kehadiran tepat waktu Penyelesaian tugas yang tepat waktu Pemanfaatan waktu luang
	<i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya)	Pemakaian sumber daya efektif Pemakaian sumber daya secara efisien
	<i>Need For Supervision</i> (Kebutuhan Pengawasan)	Kesediaan bekerja tanpa pengawasan Inisiatif dalam bekerja
	<i>Interpersonal Impact</i> (Dampak Hubungan Individu)	Hubungan Kerjasama Saling menghargai

Sumber : Data diolah

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang berjumlah 240 karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi yang diketahui dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum 100 orang. Salah satu pengambilan sampel adalah *proportionate random sampling* karena jumlah populasi telah diketahui sebanyak 240 Karyawan PT. Mahakam berlian Samjaya. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Ferdinand,2006):

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir

Pada penelitain ini diketahui : N = 240 dan e = 0,05

$$n = \frac{240}{1+240 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{240}{1,6}$$

$$n = 150$$

Dari hasil perhitungan diatas dengan populasi sebesar 240, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 150 responden. Maka telah sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan oleh Ferdinand (2006) yaitu minimal 100 sampel.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode proportionate random sampling yaitu teknik yang digunakan populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata serta proporsional (Sugiyono,1999). Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, maka dalam pengambilan sampel ini menggunakan rumus berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2006):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

$N_i$  = Jumlah populasi menurut stratum

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

$n_i$  = Jumlah sampel menurut stratum

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Sampel Penelitian**

Strata	Anggota Populasi (N)	Sampel (ni)
Mekanik	59	$\frac{59}{240} \cdot 150 = 37$
Sales	25	$\frac{25}{240} \cdot 150 = 15$
Body Repair	19	$\frac{19}{240} \cdot 150 = 12$
Service	28	$\frac{28}{240} \cdot 150 = 17$
Marketing	30	$\frac{30}{240} \cdot 150 = 19$
Driver	13	$\frac{13}{240} \cdot 150 = 8$
Bengkel	19	$\frac{19}{240} \cdot 150 = 12$
Admin	19	$\frac{19}{240} \cdot 150 = 12$
Gudang	17	$\frac{17}{240} \cdot 150 = 11$
Kasir	11	$\frac{11}{240} \cdot 150 = 7$
<b>N</b>	<b>240</b>	<b>150</b>

Sumber : Data diolah

### 3.5 Alat dan Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang telah disiapkan dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya. Pengukuran data yang

dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan ukuran sebagai berikut:  
1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor *item* dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. *Item-item* pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan *item-item* tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$  maka instrument atau *item-item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$  maka instrument atau *item-item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2012 : 177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya

dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun rumus untuk mencari reliabelitas adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

A = skor item pertanyaan ganjil

B = skor pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut dimasukan kedalam rumus Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = nilai reliabilitas

rb = korelasi produk moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap).

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linier berganda, yaitu terjadi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak layak dipakai untuk prediksi, sehingga dengan



demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi keempat asumsi tersebut diatas. Untuk uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji ini model regresi yang baik adalah berada pada distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinearitas dilakukan dengan mencermati nilai VIF dari model yang dihasilkan oleh output regresi linier berganda. Ukurannya adalah jika nilai VIF dibawah 10 ( $VIF < 10$ ), maka model tidak tergejala multikolinearitas, nilai VIF pada output SPSS akan tampil pada kolom terakhir *Coefficients<sup>a</sup>*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data dan terlalu bervariasinya data yang diteliti. Menurut Santoso (2001 : 208) mengatakan uji heteroskedastisitas digunakan sebagai salah satu cara apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, gejala ini menunjukkan model regresi yang baik.

Untuk perhitungan uji heteroskedastisitas ini menggunakan software SPSS yang akan terlihat pada *Scatterplot*. Kemudian yang menjadi dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problema autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari Autokorelasi.

Guna menguji apakah terdapat autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson, dimana angka D-W secara umum dapat diambil patokan :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada Autokorelasi negatif.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Ridwan \& Sunarto, 108 : 2009)}$$

Dimana :

Y adalah Kinerja Karyawan

X1 adalah Kepuasan Kerja

X2 adalah Motivasi Kerja

a adalah nilai Y, apabila  $X1 = X2 = 0$  (konstanta)

b1 adalah besarnya kenaikan / penurunan Y dalam satuan, jika X1 naik / turun satu satuan dan X2 Konstan

b2 adalah besarnya kenaikan / penurunan Y dalam satuan, jika X2 naik / turun satu satuan dan X1 Konstanta

b1, b2, disebut juga sebagai koefisien regresi persial (*partial coefficient regression*)

### 3.8.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai R, maka semakin erat hubungan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas.

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

Untuk mengetahui tinggi/rendah atau erat/tidaknya hubungan antara kedua variabel digunakan pedoman sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1	KK = 0,00	Tidak ada
2	0,00 < KK ≤ 0,20	Sangat rendah atau lemah sekali
3	0,20 < KK ≤ 0,40	Rendah atau lemah tapi pasti
4	0,40 < KK ≤ 0,70	Cukup berarti tapi sedang
5	0,70 < KK ≤ 0,90	Tinggi atau kuat
6	0,90 < KK ≤ 1,00	Sangat tinggi atau kuat sekali
7	KK = 1,00	Sempurna

Sumber : (Hasan, 2004 : 44)

### 3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R-square/R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variable-variabel bebas secara bersama – sama mampu memberikan penjelasan mengenai variable terikatnya. Dalam output hasil pengolahan SPSS versi 23. Nilai R<sup>2</sup> ditampilkan pada tabel *Model Summary*, Pada kolom R Square, nilai R<sup>2</sup> dapat diperoleh dengan formula sebagai berikut (Firmansyah, 2006 : 72) :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum y_1 x_1 + \beta_2 \sum y_2 x_2 + \dots + \beta_n \sum y_n x_n}{\sum y_n^2}$$

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan besarnya variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terkait. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 dan 1 (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1). Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, maka semakin besar variasi variable terkait yang dapat dijelaskan oleh variasi variable-variabel bebasnya. Sebaliknya, semakin kecil nilai R<sup>2</sup>, maka semakin kecil variasi variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh variasi variable-variabel bebas. Sifat dari koefisien determinasi adalah :

- $R^2$  merupakan besaran yang non negative
- Batasnya adalah  $(0 \leq R^2 \leq 1)$ .

### 3.8.3 Uji F-Statistik

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variable bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terkait. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-Statistik dengan nilai F-Tabel pada tingkat kepercayaan tertentu. Dengan pengolahan menggunakan SPSS, Nilai F-Statistik ditampilkan pada tabel ANOVA pada kolom F.

Nilai F-Statistik dapat diperoleh dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k-1}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

$R^2$  adalah koefisien determinasi

$k$  adalah jumlah variable bebas ditambah *intercept* dari suatu model persamaan

$n$  adalah jumlah sampel

Untuk pengujian ini digunakan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Kreteria penerimaan hipotesis pada uji F-Statistik dalam penelitian ini adalah :

- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $F\text{-Statistik} < F\text{-Tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $(\alpha)$ . artinya varian variable-variabel bebas tidak dapat menerangkan variable terikat, dimana tidak terdapat pengaruh kepuasan

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar ( $\alpha$ )

- b.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila F-Statistik > F-Tabel dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ). Artinya varian variable-variabel bebas dapat menerangkan variable terikat, dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar ( $\alpha$ ).

Tingkat signifikan dan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) karena dinilai cukup mewakili antara kedua variable dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian. Tingkat signifikansi 0.05 (5%) artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5% sedangkan untuk menguji diterima atau ditolaknya suatu Hipotesis, maka dilakukian dengan cara sebagai berikut :

### 3.8.4 Uji t -Statistik

Uji t -Statistik merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variable terikat dengan menganggap variabel bebas lain konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan t -Statistik terhadap t -Tabel dengan  $\alpha$  tertentu. Perlakuan uji - t dilakukan terhadap satu persatu variabel. Dengan bantuan SPSS, Output pengujian t-Statistik ditampilkan pada tabel koefisien kolom t . Nilai t - Statistik (t) diperoleh dengan rumus :

Dimana :

$$t = \frac{b_1 - b}{sb_1}$$

$b_i$  = koefisien variabel independent ke-1

$b$  = nilai hipotesis 0

$Sb_1$  = simpangan baku dari variabel bebas ke – 1

Dalam uji t ini digunakan perumusan bentuk hipotesis sebagai berikut :

$H_o : b_i = 0$

$H_a : b_i \neq 0$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a.  $H_o$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ). Artinya varian variabel bebas yang di uji tidak dapat menerangkan variabel terikat, dimana tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar ( $\alpha$ ).
- b.  $H_o$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ). artinya varian variable bebas dapat menerangkan variabel terikat, dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar ( $\alpha$ ).

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Mahakam Berlian Samjaya**

PT. Mahakam Berlian Samjaya atau lebih dikenal dengan Mahakam Berlian yang diresmikan oleh PT.Mitsubshi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) selaku distributor resmi kendaraan penumpang mitsubishi. Dealer Mahakam berlian samjaya Samarinda ini diresmikan langsung oleh kyoya kondo selaku president directur PT.MMKSI. Dealer yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 17, Kota Samarinda ini merupakan outlet khusus kendaraan penumpang mitsubishi ke-30 atas kerjasama PT. Mitsubshi Motors Krama Yudha sales indonesia (MMKSI) dengan DETA Group dan dealer kendaraan penumpang ke-106 di seluruh indonesia. Dealer mitsubishi ke-1 di Samarinda ini dibangun dengan fasilitas *showroom modern* seluas 900 m<sup>2</sup> dan luas area workshop 400 m<sup>2</sup> dengan kelengkapan 2 *stall Mitsubishi Quick Pit (MQP)*, 4 *stall inspection Line* yang mampu memberikan layanan perbaikan hingga 22 kendaraan per hari. Melalui konsep layanan 3S (*sales,service,spare parts*) outlet ini melayani penjualan *line up* kendaraan penumpang Mitsubishi motors.antara lain pajero sport, outlander sport, delica, mirage, triton, dan xpander. Mahakam berlian samjaya Samarinda sendiri memiliki layanan penjualan yang lengkap dan nyaman, meliputi *display car, sales counter, dan sales lounge*.



## **2. Visi dan Misi PT. Mahakam Berlian Samjaya**

Adapun Visi dan Misi adalah sebagai berikut :

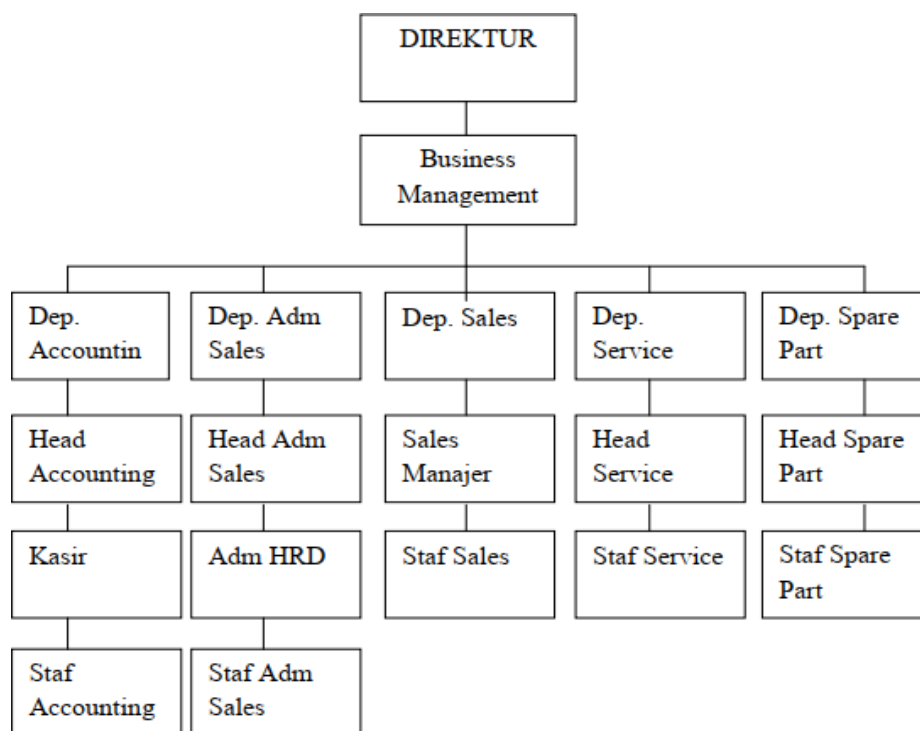
- a. Visi : Menjadi Dealer Mitsubishi Motors terbaik dengan mengedepankan kepuasan pelanggan sebagai hal yang terpenting bagi perusahaan.
- b. Misi :
  1. Meningkatkan mutu pelayanan dibidang penjualan Melalui konsep layanan 3S (*sales, service, spare parts*)
  2. Menumbuhkan citra perusahaan di benak masyarakat luas.
  3. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.

## **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertikal maupun horizontal, serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu bagi pimpinan atau pun ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatantingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dapat dikatakan sebagai hubungan yang mapan diantara komponen-komponen atau bagian-bagian dari organisasi. Struktur organisasi mempunyai arti penting dalam mencapai tujuan dari PT. Mahakam Berlian Samjaya yang disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala

fungsi kewajiban dan tanggung jawab personil pada setiap bidang atau bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini wewenang dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin satuan-satuan menurut tata jenjang organisasi.

Struktur Organisasi PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. Mahakam Berlian Samjaya

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.2 Deskripsi Data

Responden pada penelitian ini adalah yang bekerja atau pegawai PT. Mitsubishi Mahakam Berlian Samjaya, sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 150 Responden. Adapun karakteristik sampel dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri atas dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Data responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel. 4. 1. : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	108	72 %
2	Perempuan	42	28 %
<b>Jumlah</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Responden yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 108 responden atau 72%, dibanding responden perempuan yaitu sebanyak 42 responden atau 28%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan sebagai pegawai PT. Mahakam Berlian Samjaya, dibandingkan dengan perempuan sehingga mayoritas pegawai PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitan responden yang menjadi pegawai di PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel. 4.2. : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	15 – 19	5	3,33%
2	20 - 24	18	12%
3	25 – 29	45	30%
4	>30	82	54,67%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Responden yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang menjadi pegawai di PT. Mahakam Berlian Samjaya mayoritas berusia >30 tahun yaitu sebanyak 82 responden atau 54,67%. Responden yang berusia 15-19 tahun sebanyak 5 responden atau 3,33 %, responden yang berusia 20-24 tahun sebanyak 18 Responden atau 12%, dan responden yang berusia 25-29 tahun sebanyak 45 atau 30 %.

### **4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel**

Jawaban responden adalah penjelasan mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Terdapat 5 alternatif jawaban yang diberikan kepada responden yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) sangat setuju (SS). Pemberian skor dalam setiap item bergerak dari angka 1 sampai dengan 5, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban netral (N), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden secara disebar, diperoleh gambaran mengenai masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4. 3. : Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan kuisoner Kepuasan Kerja	N	Skor Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Besar gaji/upah yang saya terima dari perusahaan memuaskan	150	-	-	9	62	79
2	Bonus yang diberikan memuaskan	150	-	-	9	38	103
3	Kondisi membuat nyaman bekerja	150	-	-	11	91	48
4	Perusahaan membuat pekerjaan menantang	150	-	3	22	77	48
5	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja	150	-	5	32	83	30
6	Atasan memberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan	150	-	5	44	87	14
7	Saya mendapatkan tanggung jawab lebih bila telah telah dipromosikan	150	-	6	23	90	31
8	Ada kesempatan/pejuang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya	150	-	8	27	89	26
9	Supervisor memberikan arahan kerja	150	-	-	37	88	25
10	Supervisor mau mendengarkan keluhan dan tidak memaksakan kehendak	150	-	-	31	69	50

<b>Jumlah</b>	-	<b>27</b>	<b>245</b>	<b>774</b>	<b>454</b>
---------------	---	-----------	------------	------------	------------

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban dari sepuluh pertanyaan dalam kepuasan kerja dengan kategori jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 dan tidak setuju (TS) sebanyak 27 yang memilih, kategori cukup setuju (N) sebanyak 245 pilihan jawaban, untuk setuju (S) sebanyak 774 pilihan jawaban, dan untuk kategori sangat setuju (SS) sebanyak 454 pilihan jawaban.

**Tabel 4. 4. : Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan kuisioner Motivasi Kerja	N	Skor Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Saya berusaha perilaku baik saat kerja	150	-	-	39	55	56
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan	150	-	5	51	60	34
3	Saya tetap gigih dalam bekerja sekalipun ada masalah	150	-	15	9	93	33
<b>Jumlah</b>			-	<b>20</b>	<b>99</b>	<b>208</b>	<b>123</b>

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban dari tiga pertanyaan dalam kepuasan kerja dengan kategori jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 dan tidak setuju (TS) sebanyak 20 yang memilih, kategori cukup setuju (N) sebanyak 99 pilihan jawaban, untuk setuju (S) sebanyak

208 pilihan jawaban, dan untuk kategori sangat setuju (SS) sebanyak 123 pilihan jawaban.

**Tabel 4. 5. : Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan kuisioner Kinerja Karyawan	N	Skor Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Karyawan bekerja dengan sempurna	150	-	11	36	74	29
2	Karyawan bekerja dengan terampil	150	-	13	31	66	40
3	Karyawan dapat mencapai target	150	-	6	9	71	64
4	Karyawan mampu menyelesaikan lembur	150	6	33	41	42	28
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline	150	-	13	39	50	48
6	Karyawan tidak datang terlambat	150	-	18	30	85	17
7	Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya	150	-	9	20	79	42
8	Karyawan menggunakan peralatan yang sudah ada dengan optimal	150	-	9	48	58	35
9	Karyawan memiliki tanggung jawab	150	-	-	53	70	27
10	Karyawan memiliki komitmen dalam bekerja	150	-	32	36	56	26
<b>Jumlah</b>			<b>6</b>	<b>144</b>	<b>343</b>	<b>651</b>	<b>356</b>

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban dari sepuluh pertanyaan dalam kepuasan kerja dengan kategori jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 6 dan tidak setuju (TS) sebanyak 144 yang memilih, kategori cukup setuju (N) sebanyak 343 pilihan jawaban, untuk setuju (S) sebanyak 651 pilihan jawaban, dan untuk kategori sangat setuju (SS) sebanyak 356 pilihan jawaban.

#### 4.4 Analisis Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor *item* dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. *Item-item* pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan *item-item* tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$  maka instrument atau *item-item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$  maka instrument atau *item-item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Berdasarkan uraian diatas, dapat disajikan hasil dari pengolahan data terkait uji validitas atas instrument penelitian dengan jumlah 150 responden untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak dapat dilihat dari tabel berikut :



**Tabel 4.6 : Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	r Hitung	Sig.	r Tabel	Ket
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,629	0.000	0,159	Valid
	X1.2	0,521	0.000		Valid
	X1.3	0,675	0.000		Valid
	X1.4	0,748	0.000		Valid
	X1.5	0,718	0.000		Valid
	X1.6	0,744	0.000		Valid
	X1.7	0,493	0.000		Valid
	X1.8	0,689	0.000		Valid
	X1.9	0,699	0.000		Valid
	X1.10	0,641	0.000		Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti

**Tabel 4.7 : Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	r Hitung	Sig.	r Tabel	Ket
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,883	0.000	0,159	Valid
	X2.2	0,841	0.000		Valid
	X2.3	0,903	0.000		Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti

**Tabel 4.8 : Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	r Hitung	Sig.	r Tabel	Ket
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,634	0.000	0,159	Valid
	Y.2	0,587	0.000		Valid
	Y.3	0,616	0.000		Valid
	Y.4	0,826	0.000		Valid
	Y.5	0,859	0.000		Valid
	Y.6	0,804	0.000		Valid
	Y.7	0,753	0.000		Valid

	Y.8	0,796	0.000		Valid
	Y.9	0,636	0.000		Valid
	Y.10	0,658	0.000		Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti

Pada tabel diatas hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel Kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan memiliki r lebih besar dari 0,159 sehingga disimpulkan semua item pertanyaan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

**Tabel 4.9 : Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Ket
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,852	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,848		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,894		Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan

dalam variabel Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian samjaya semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

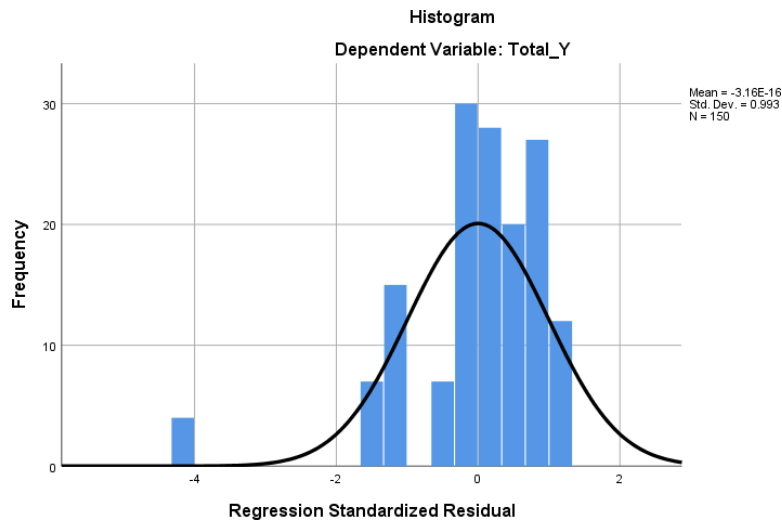
Setelah dilakukan analisis instrumen, dilakukan juga pengujian asumsi klasik yang meliputi uji Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas dan Autokorelasi

##### **1. Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2004:84) pengujian normalitas data yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

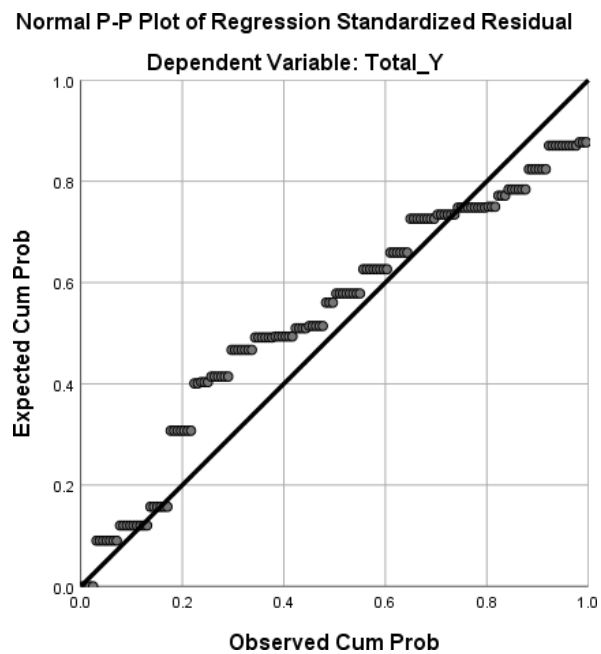
1. Jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis normalnya, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis normal dan tidak mengikuti arah garis normalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

**Gambar 4.2**  
**Uji Kenormalan Data**



Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 26

**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas P-Plot**



Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 26

Grafik histogram di atas menunjukkan bentuk histogram yang menyerupai bel hal ini merupakan indikasi bahwa distribusi nilai residual (*error*) menunjukkan

distribusi normal. Sedangkan dari grafik *Normal PP-Plot* di atas dapat terlihat pola penyebaran data dimana data yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal di sekitar diagram. Dengan berlandaskan pedoman penilaian Normalitas data maka disimpulkan bahwa data residual dari variabel independen (kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ )) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji kenormalitas ini menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2004: 25) : Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10 maka terjadi multikolinieritas. Apabila ternyata terdapat multikolinieritas, maka salah satu variabel harus dikeluarkan dari persamaan.

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
	Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,368	2,720
	Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,368	2,720

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian SPSS 26

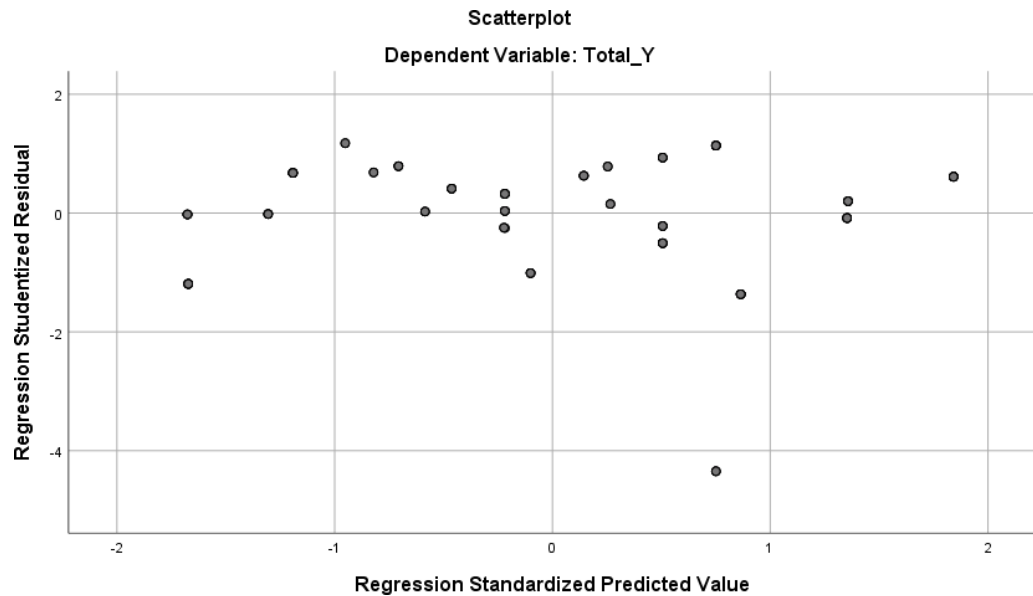
Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah  $< 10$ . Kepuasan kerja sebesar 2,720; dan nilai VIF dari Motivasi kerja sebesar 2,720. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel independen dalam penelitian ini. Sehingga pengujian selanjutnya

dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinieritas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2004;105-119)., Uji heterokedastisitas atau disebut juga uji gangguan (galat) digunakan untuk melihat apakah ada korelasi yang kuat antara *distribunce error* (variabel pengganggu) dengan masing-masing variabel independen. Heterokedastisitas merupakan suatu gejala, dimana variabel pengganggu (variabel) pengaruhnya sangat berbeda atau mempunyai varian yang tidak sama antara observasi terhadap satu dengan lainnya, jika terjadi akan menyebabkan tidak efisien baik dalam sampel besar maupun sampel kecil. Deteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y$  prediksi- $Y$  sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Dalam pengambilan keputusannya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Demikian sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.4**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 26

Melalui grafik *scatter plot* pada gambar 4.4 di atas dapat dilihat pola penyebaran data yang ada. Pola penyebaran data yang berupa titik-titik pada *scatter plot* menyebar diatas dan dibawah, dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari pola penyebaran ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.11**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.701	3.488	2.190

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Durbin-waston 2.190 dengan demikian antara variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda tidak terjadi autokolerasi. Artinya bahwa tidak terjadi autokolerasi antara sesama variabel independen dalam penelitian ini.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

##### 4.6.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Analisis regresi dilakukan dengan program *SPSS for windows versi 26*.

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.701	3.488

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas terlihat bahwa besarnya nilai R (*korelasi*) atau tingkat hubungan antar variabel adalah sebesar 0,840. Artinya variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Besar angka R *square* ( $R^2$ ) atau tingkat pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,705 atau sebesar 70,5%. Angka tersebut digunakan untuk melihat



besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.6.2 Uji F

**Tabel 4.13**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4268.562	2	2134.281	175.458	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1788.112	147	12.164		
	Total	6056.673	149			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikan  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan nilai  $F_{hitung} = 175,458 > F_{tabel} = 3,06$ . Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. atau dapat dikatakan bahwa model regresi adalah model yang baik/layak (*Goodness of fit*) atau model teliti.

#### 4.6.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.075	2.781		-1.465	.145
	Total_X1	.654	.106	.456	6.166	.000
	Total_X2	1.286	.221	.430	5.821	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Skunder Hasil Penelitian SPSS 26

**a. Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh Beta sebesar 0,654, nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung} = 6,166 > t_{tabel} = 1,976$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>. Jadi, ada pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

**b. Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh Beta sebesar 1,286 nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung} = 5,821 > t_{tabel} = 1,976$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>. Jadi, ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Karena pengujian hipotesis terdapat pengaruh pada Uji F dan Uji t dari variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya mempunyai nilai yang signifikan maka dilanjutkan dengan penentuan Model.

#### 4.6.4 Penentuan Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan tabel diatas, bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : konstanta sebesar -4,075, kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,654 dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,286. Sehingga model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

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

$$Y = -4,075 + 0,654 X_1 + 1,286 X_2$$

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$X_1$  : Kepuasan kerja

$X_2$  : Motivasi kerja

#### Interpretasi dari model :

- 1) Nilai konstanta -4,075 menunjukkan bahwa bila nilai kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja karyawan yang terjadi di PT. Mahakam Berlian Samjaya sebesar -4,075.
- 2) Jika ada penambahan 1 Satu kepuasan kerja maka kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya akan mengalami peningkatan sebesar 0,654.

3) Jika ada penambahan 1 satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan di PT.

Mahakam Berlian Samjaya akan mengalami peningkatan sebesar 1,286.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi dan kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif/baik dan negatif/buruk. Apabila motivasi dan kepuasan kerja optimal akan berdampak pada kinerja organisasi menjadi maksimal. Bila motivasi dan kepuasan kerja terlalu rendah, maka motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi mengalami stagnansi dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Di satu sisi, jika motivasi dan kepuasan kerja terlalu tinggi, maka akan timbul kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil statistik untuk variabel kepuasan kerja diperoleh tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hasil yang ditunjukkan juga dari nilai thitung kepuasan kerja sebesar 6,166. Berdasarkan kriteria pengujiannya nilai  $t_{hitung} = 6,166 > t_{tabel} = 1,976$  yang artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan baik di mata pegawai dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida dan Rosa (2013) yang meneliti “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja (Alpha 10%). Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hal ini semakin besar pengaruh motivasi maka semakin besar juga pengaruh di dalam kinerja karyawan. karna, kinerja karyawan merupakan kualitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu

tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Hasil statistik untuk variabel motivasi kerja diperoleh tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa” Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hasil yang ditunjukkan juga dari nilai thitung motivasi kerja sebesar 5,821. Berdasarkan kriteria pengujiannya nilai  $t_{hitung} = 5,821 > t_{tabel} = 1,976$  yang artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dirasakan baik oleh pegawai dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida dan Rosa (2013) yang meneliti “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja (Alpha 10%). Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja

karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} = 175,458 > F_{tabel} = 3,06$ , dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh PT. Mahakam Berlian Samjaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida dan Rosa (2013) yang meneliti “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Mahakam Berlian Samjaya diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis Uji F atau Uji Simultan diperoleh nilai signifikansi ( $0,000 < \alpha (0,05)$ ) dan nilai  $F_{hitung} = 175,458 > F_{tabel} = 3,06$ . Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.



## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan lebih ditingkatkan dengan adanya pemberian bonus agar dapat memacu semangat kinerja setiap karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.
2. Motivasi ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusivitas di tempat kerja. Pada sisi lainnya, ganjaran (*reward and punishment*) yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karier perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang perlu diperhatikan seperti perlengkapan keamanan (*safety work*) agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty T. Ferdinand, (2006). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan di sertai Ilmu Manajemen Edisi 2*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Augusty T. Ferdinand. (2006). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen. Edisi 4*.Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alwi, Syafaruddin.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: BPFEE.
- Drs.Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(2003)Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Dessler, G, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Indeks : Jakarta.
- Jamaludin Ahmad dkk, (2002).*Keberkesanan Modul Program Maju Diri ke atas Motivasi Pencapaian di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah di Negeri Selangor, Fakultas Pengajian Pendidikan Universiti Putra Malaysia, upload Januari 2008*.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno,( 2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen & Wirausahaan, Vol.10 No.2. 33
- Koesmono, Teman, (2005).”*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*”.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol.7, No.2. SePTember. Hal 161-178.

- Lok, Peter, and Crowford, John, (2004). “*The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and orgazational commitment.*” *The journal of management development*, vol.23 no.4.
- Ghozali, Imam, (2008), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, semarang.
- Ghozali, Imam, (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. semarang : Universitas Diponegoro.
- Masrukhin dan Waridin (2004) melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*”*Ekobis*vol.7 no 2 juni 2006.
- Robert L. Malthis dan John H. Jackson, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat,Jakarta. 34
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi*, Prehalindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit : Pearson. Education Asia PTe. Ltd.
- Suharto, dan Budi Cahyono, (2005). “ *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*”. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1, Januari.hal 13-30.
- Sugiyono, (2006), *statistika untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Soedjono (2005) melakukan penelitian dengan judul “ *pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya*”*jurnal manajemen dan kewirausahaan* vol. 7 no. 1 maret 2005.

T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Utaminingsih, Alifiulahtin, (2007). “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepercayaan dan Komitmen Organisasi (Studi pada dosen tetap yayasan PTS di kota Malang)*”. *Telaah Bisnis*. Vol.8, No.1, Juli.hal 43-62

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Karya Ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda”.

Dalam pengisian kuesioner ini, dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (v) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### **A. Karakteristik Responden**

##### **1. Usia**

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> 20-25 Tahun | 36-45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26-35 Tahun | >46 Tahun   |

##### **2. Jenis Kelamin**

- |                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> Laki-Laki | Perempuan |
|------------------------------------|-----------|

##### **3. Pendidikan**

- |                                 |    |
|---------------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> SMA-D3 | S2 |
| <input type="checkbox"/> S1     | S3 |

##### **4. Masa Kerja**

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> 1-10 Tahun  | 21-30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11-20 Tahun | >30 Tahun   |

##### **5. Gaji**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> < Rp. 1 Juta            | Rp. 11 Juta- Rp. 15 Juta |
| <input type="checkbox"/> Rp. 1 Juta- Rp. 5 Juta  | Rp. 16 Juta- Rp. 20 Juta |
| <input type="checkbox"/> Rp. 6 Juta- Rp. 10 Juta | > Rp. 21 Juta            |

## B. Variabel Penelitian

### Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan anda, dengan alternative jawaban antara lain :

INDIKATOR				
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

### 1. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	PENDAPATAN RESPONDEN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Besar gaji/upah yang saya terima dari perusahaan memuaskan					
2.	Bonus yang diberikan memuaskan					
3.	Kondisi membuat nyaman bekerja					
4.	Perusahaan membuat pekerjaan menantang					
5.	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja					
6.	Atasan memberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan					
7.	Saya mendapatkan tanggung jawab lebih bila telah dipromosikan					
8.	Ada kesempatan/peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya					
9.	Supervisor memberikan arahan kerja					
10.	Supervisor mau mendengarkan keluhan dan					

	tidak memaksakan kehendak					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

## 2. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	PENDAPATAN RESPONDEN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berusaha perilaku baik saat kerja					
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya tetap gigih dalam bekerja sekalipun ada masalah					

## 3. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	PENDAPATAN RESPONDEN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan bekerja dengan sempurna					
2.	Karyawan bekerja dengan terampil					
3.	Karyawan dapat mencapai target					
4.	Karyawan mampu menyelesaikan lembur					
5.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline					
6.	Karyawan tidak dating terlambat					
7.	Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya					
8.	Karyawan menggunakan peralatan yang sudah ada dengan optimal					
9.	Karyawan memiliki tanggung jawab					
10.	Karyawan memiliki komitmen dalam bekerja					





### Lampiran 3 Hasil Output SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X2.1 X2.2 X2.3 Y.1 Y.2 Y.3
  Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

#### Notes

Output Created		26-AUG-2021 10:39:17
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Downloads\Documents\DATA SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X2.1 X2.2 X2.3 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.15

[DataSet0] C:\Users\user\Downloads\Documents\DATA SPSS.sav

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	Statistic
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	6.0	6.0	6.0
	S	62	41.3	41.3	47.3
	SS	79	52.7	52.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	6.0	6.0	6.0
	S	38	25.3	25.3	31.3
	SS	103	68.7	68.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	7.3	7.3	7.3
	S	91	60.7	60.7	68.0
	SS	48	32.0	32.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.0	2.0	2.0
	N	22	14.7	14.7	16.7
	S	77	51.3	51.3	68.0
	SS	48	32.0	32.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.3	3.3	3.3
	N	32	21.3	21.3	24.7
	S	83	55.3	55.3	80.0
	SS	30	20.0	20.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.3	3.3	3.3
	N	44	29.3	29.3	32.7
	S	87	58.0	58.0	90.7
	SS	14	9.3	9.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	4.0	4.0	4.0
	N	23	15.3	15.3	19.3
	S	90	60.0	60.0	79.3
	SS	31	20.7	20.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	5.3	5.3	5.3
	N	27	18.0	18.0	23.3
	S	89	59.3	59.3	82.7
	SS	26	17.3	17.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	37	24.7	24.7	24.7
	S	88	58.7	58.7	83.3
	SS	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	31	20.7	20.7	20.7
	S	69	46.0	46.0	66.7
	SS	50	33.3	33.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	39	26.0	26.0	26.0
	S	55	36.7	36.7	62.7
	SS	56	37.3	37.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.3	3.3	3.3
	N	51	34.0	34.0	37.3
	S	60	40.0	40.0	77.3
	SS	34	22.7	22.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	10.0	10.0	10.0
	N	9	6.0	6.0	16.0
	S	93	62.0	62.0	78.0
	SS	33	22.0	22.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	7.3	7.3	7.3
	N	36	24.0	24.0	31.3
	S	74	49.3	49.3	80.7
	SS	29	19.3	19.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	8.7	8.7	8.7
	N	31	20.7	20.7	29.3
	S	66	44.0	44.0	73.3

	SS	40	26.7	26.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	4.0	4.0	4.0
	N	9	6.0	6.0	10.0
	S	71	47.3	47.3	57.3
	SS	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	4.0	4.0	4.0
	TS	33	22.0	22.0	26.0
	N	41	27.3	27.3	53.3
	S	42	28.0	28.0	81.3
	SS	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------



Valid	TS	13	8.7	8.7	8.7
	N	39	26.0	26.0	34.7
	S	50	33.3	33.3	68.0
	SS	48	32.0	32.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	12.0	12.0	12.0
	N	30	20.0	20.0	32.0
	S	85	56.7	56.7	88.7
	SS	17	11.3	11.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6.0	6.0	6.0
	N	20	13.3	13.3	19.3
	S	79	52.7	52.7	72.0
	SS	42	28.0	28.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6.0	6.0	6.0
	N	48	32.0	32.0	38.0
	S	58	38.7	38.7	76.7
	SS	35	23.3	23.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	53	35.3	35.3	35.3
	S	70	46.7	46.7	82.0
	SS	27	18.0	18.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	32	21.3	21.3	21.3
	N	36	24.0	24.0	45.3
	S	56	37.3	37.3	82.7
	SS	26	17.3	17.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Correlations

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.482**	.509**	.629**	.173*	.224**	.089	.294**	.475**	.381**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.034	.006	.277	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.2	Pearson Correlation	.482**	1	.171*	.485**	.099	.168*	.210**	.386**	.220**	.280**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.036	.000	.226	.039	.010	.000	.007	.001	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.3	Pearson Correlation	.509**	.171*	1	.701**	.456**	.481**	.144	.376**	.434**	.245**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036		.000	.000	.000	.078	.000	.000	.003	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.4	Pearson Correlation	.629**	.485**	.701**	1	.382**	.319**	.261**	.262**	.468**	.462**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.5	Pearson Correlation	.173*	.099	.456**	.382**	1	.810**	.374**	.568**	.456**	.295**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.034	.226	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.6	Pearson Correlation	.224**	.168*	.481**	.319**	.810**	1	.330**	.595**	.605**	.303**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.006	.039	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.7	Pearson Correlation	.089	.210**	.144	.261**	.374**	.330**	1	.243**	.126	.352**	.493**

	Sig. (2-tailed)	.277	.010	.078	.001	.000	.000		.003	.125	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.8	Pearson Correlation	.294**	.386**	.376**	.262**	.568**	.595**	.243**	1	.374**	.361**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.9	Pearson Correlation	.475**	.220**	.434**	.468**	.456**	.605**	.126	.374**	1	.470**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.125	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.10	Pearson Correlation	.381**	.280**	.245**	.462**	.295**	.303**	.352**	.361**	.470**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Total_X1	Pearson Correlation	.629**	.521**	.675**	.748**	.718**	.744**	.493**	.689**	.699**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.581**	.747**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150
X2.2	Pearson Correlation	.581**	1	.623**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150



	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.6	Pearson Correlation	.635**	.273**	.450**	.734**	.610**	1	.561**	.686**	.550**	.317**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.7	Pearson Correlation	.306**	.390**	.624**	.529**	.703**	.561**	1	.417**	.415**	.506**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.8	Pearson Correlation	.445**	.501**	.357**	.700**	.592**	.686**	.417**	1	.386**	.561**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.9	Pearson Correlation	.554**	.116	.293**	.516**	.620**	.550**	.415**	.386**	1	.243**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.159	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.10	Pearson Correlation	.236**	.481**	.397**	.362**	.528**	.317**	.506**	.561**	.243**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Total_Y	Pearson Correlation	.634**	.587**	.616**	.826**	.859**	.804**	.753**	.796**	.636**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X2, Total_X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.701	3.488	2.190

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4268.562	2	2134.281	175.458	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1788.112	147	12.164		
	Total	6056.673	149			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.075	2.781		-1.465	.145		
	Total_X1	.654	.106	.456	6.166	.000	.368	2.720
	Total_X2	1.286	.221	.430	5.821	.000	.368	2.720

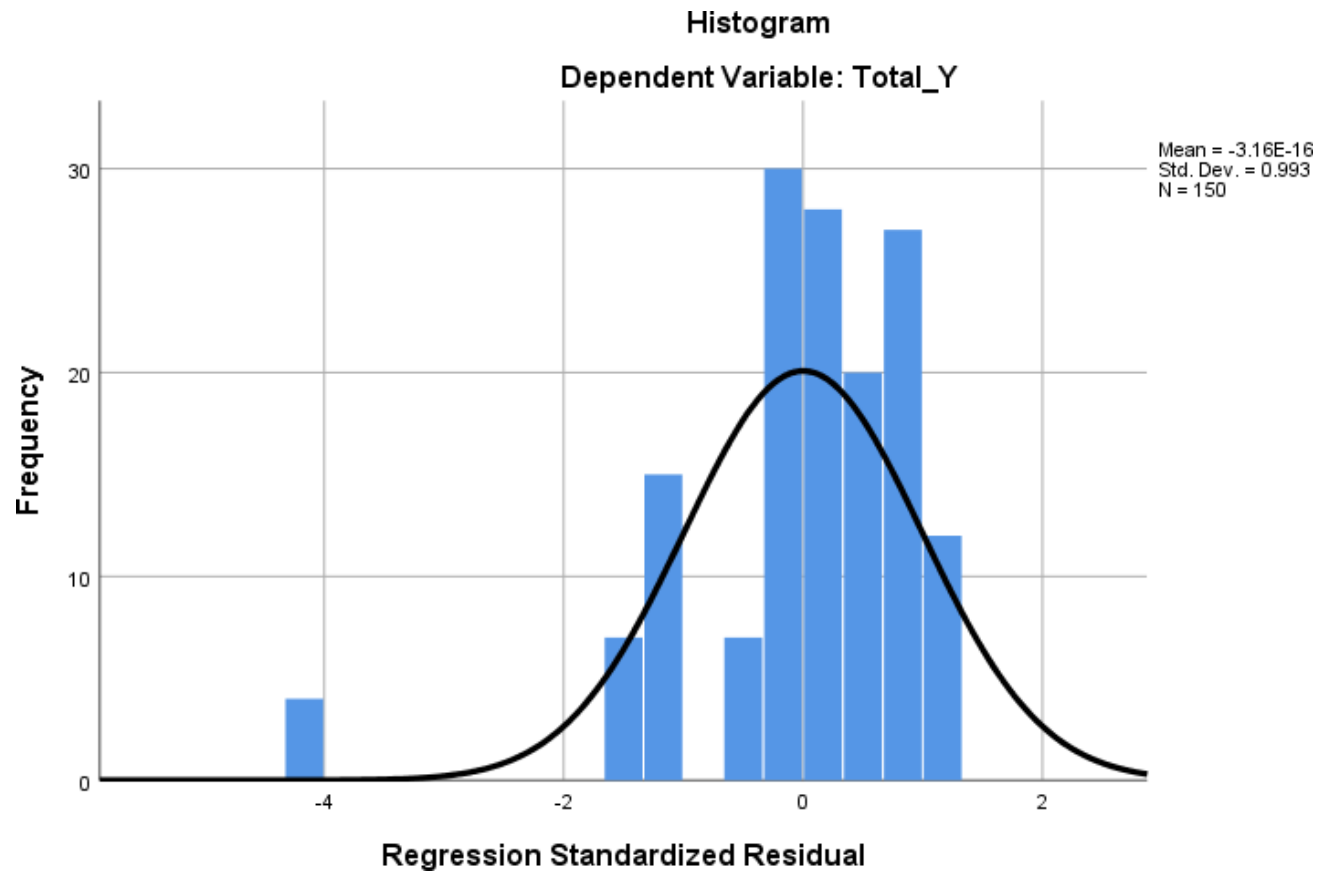
a. Dependent Variable: Total\_Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total_X1	Total_X2
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.817	.33	.00	.37
	3	.003	32.535	.67	1.00	.62

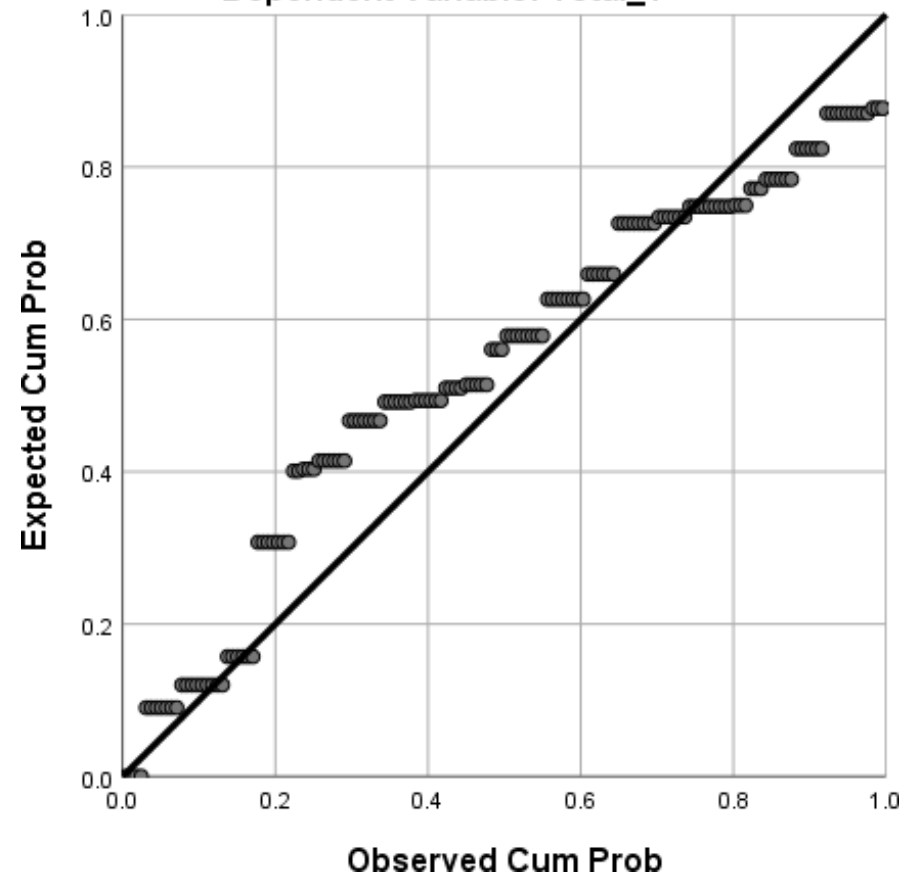
a. Dependent Variable: Total\_Y

## Charts

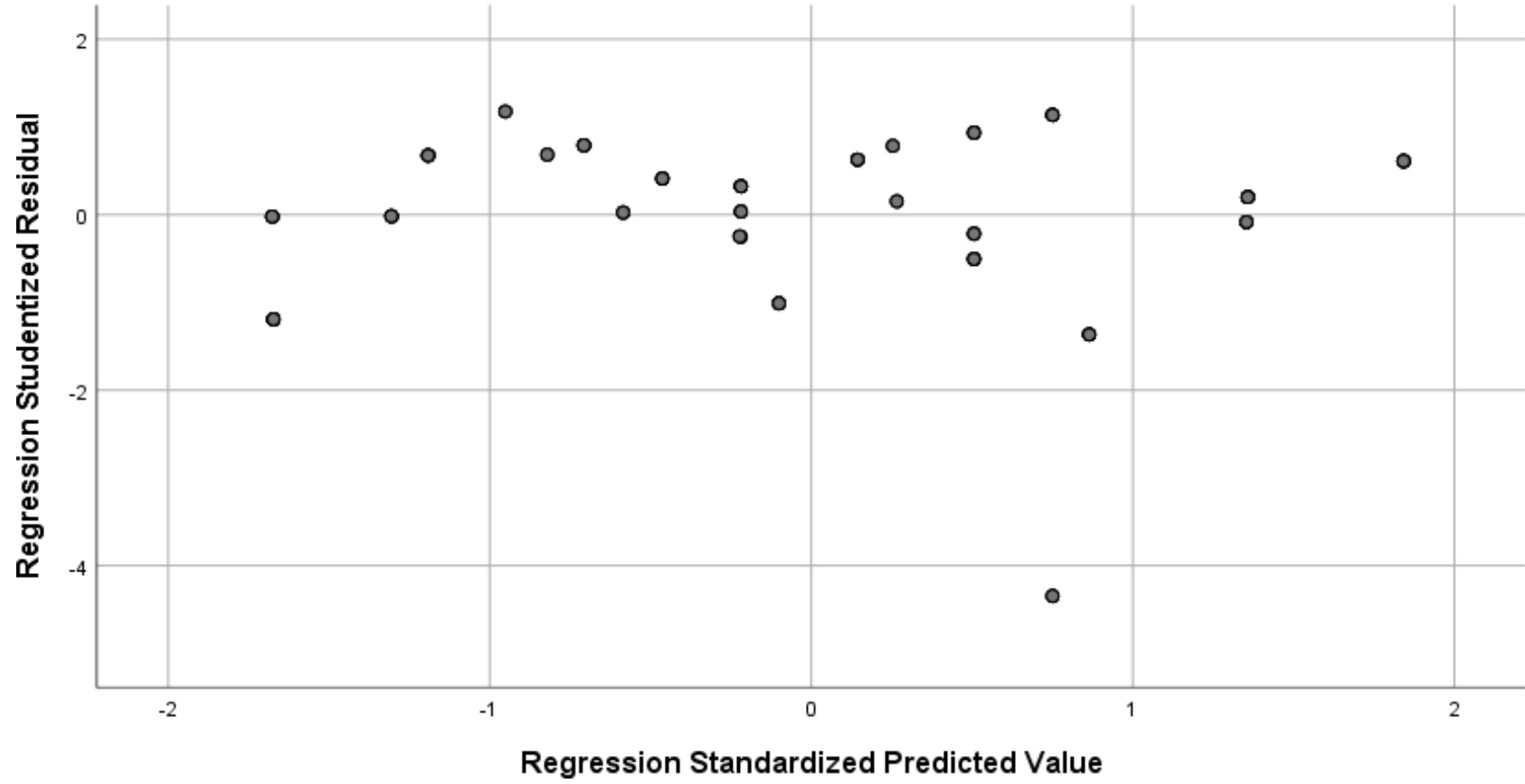


### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total\_Y



Scatterplot  
Dependent Variable: Total\_Y



## Lampira 4 Dokumentasi Penelitian

