

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANDIKA JANA BHUMI
SEJAHTERA (AJBS)**



**Oleh:
DRS. MOCHAMMAD ARFANI, MM (KETUA)
DRS. SUDARMADJI, MM (ANGGOTA)
DRA EC. INDRARINI OETORO, MM (ANGGOTA)**

**UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT
Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Drs. Mochammad Arfani, MM
- b. NIDN : 0731126401
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Administrasi Niaga
- e. Nomor HP : 081232508303
- f. Alamat surel (e-mail) : yaluhur@yahoo.com

Anggota Peneliti (1)

- a. Nama Lengkap : Drs. Sudarmadji, MM
- b. NIDN : 18.09 1955 01 1986 1 001
- c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- d. Program Studi : Administrasi Niaga

Anggota Peneliti (2)

- a. Nama Lengkap : Dra. Ec. Indrarini Oetoro, MM
- b. NIDN : 0717055701
- c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- d. Program Studi : Manajemen

Biaya Keseluruhan : Rp. 3.000.000,-

Surabaya, 13 Juli 2018

Mengetahui,

Dekan FIA


Dr. Amirul Mustofa, M.Si
NPP. 90.01.1.085

Ketua,



Drs. Mochammad Arfani, MM
NPP. 90 01 1 061

Menyetujui,

Ketua Lembaga Penelitian




Dr. Sri Orami Ady, MM
NPP. 94/01.1.170

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, akhirnya Penelitian Kelompok yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)”** dapat peneliti selesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Pimpinan dan karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) Surabaya.

Semoga Allah SWT berkenan membalas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu . Akhirnya dengan mengucap syukur, do'a dan harapan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Aamiin.

Surabaya, Juni 2018

Team Peneliti

Ketua

Drs, Mochammad Arfani, MM

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIKA JANA BHUMI SEJAHTERA (AJBS)

Oleh :
Team Peneliti

UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) yang berjumlah 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan sampling jenuh atau total sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $47,329 > 3,101$. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,053 > 1,988$. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,039 > 1,988$. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t yang paling besar yaitu 3,053 dan nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Motivasi Kerja	7
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2. Tujuan dan Langkah-Langkah Motivasi Kerja.....	9
3. Teori Motivasi Kerja	10
2.1.3 Kinerja Karyawan	14
1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	18
4. Indikator Kinerja Karyawan	19

2.2	Penelitian Terdahulu	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	21
2.4	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	22
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.3	Jenis dan Sumber Data	24
3.4	Prosedur Pengumpulan Data	25
3.5	Teknik Analisis	26
BAB IV DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.1.1	Sejarah PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).....	31
4.1.2	Visi dan Misi PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)	32
4.2	Data Penelitian	33
4.2.1	Deskriptif Responden	33
4.2.2	Deskriptif Variabel Penelitian	35
1.	Variabel Motivasi (X_1)	36
2.	Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	37
3.	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
BAB V PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	42
5.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
1.	Uji Validitas.....	42
2.	Uji Reliabilitas	44
5.1.2	Analisis regresi linier berganda	44
5.1.3	Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F.....	46
5.1.4	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	48
5.1.5	Pengujian Pengaruh Parsial dengan uji t	49
5.2	Pembahasan	52
5.2.1	Pengaruh Simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	52

5.2.2 Pengaruh Parsial Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	52
5.2.3 Pengaruh Dominan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	53
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	54
6.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	20
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 4.3	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi (X_1)	36
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	37
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel 5.1	Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	42
Tabel 5.2	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	43
Tabel 5.3	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 5.4	Uji Reliabilitas	44
Tabel 5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	45
Tabel 5.6	Uji Pengaruh Simultan.....	46
Tabel 5.7	Koefisien Determinasi Berganda	48
Tabel 5.8	Uji Pengaruh Parsial	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	21
Gambar 5.1	Uji Pengaruh Simultan	48
Gambar 5.2	Uji Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	50
Gambar 5.3	Uji Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Pimpinan sebaiknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis, sehingga menggerakkan perilaku atau

dorongan untuk mencapai suatu tujuan (Luthans dalam Nawawi, 2006:328). Karyawan harus selalu dimotivasi agar dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja, sebab ada kalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Ciri-ciri pada diri karyawan yang mengalami kejenuhan dan bosan bekerja adalah absensi (ketidakhadiran) meningkat, disiplin merosot, produktivitasnya menurun, *labour turn over* (tingkat pergantian karyawan) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan kerja.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya oleh penerapan penilaian kinerja di perusahaan. Sistem penilaian kinerja karyawan yang dinilai adil oleh karyawan akan mendapat respon positif berupa peningkatan motivasi kerja karyawan, sedangkan sistem penilaian kinerja karyawan yang dinilai tidak adil oleh karyawan akan mendapat respon negatif berupa ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seorang karyawan pada dasarnya akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan setia pada perusahaan jika memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan kepuasan karyawan akan pekerjaannya dalam memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri dan retail mur dan baut. Dalam menghadapi persaingan

dengan perusahaan-perusahaan yang sejenis, maka PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah perbaikan. Oleh karena itu, PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) harus berusaha untuk memperbaiki kinerja perusahaannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)?
2. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)?
3. Manakah yang berpengaruh dominan di antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tidak terlepas dari pemmasalahan yang ingin diketahui jawabannya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang berpengaruh dominan di antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur sumber daya yang potensial untuk dikembangkan dengan peranannya yang begitu vital dan paling menentukan dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya lainnya. Semua potensi tersebut, sangatlah berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terdidik, kompeten, disiplin, kreatif, idealis, mau bekerja keras, sehat fisik dan mental, serta setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Abdullah (2014:2) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine, and method*) secara efisien dan efektif.

Sedangkan Menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia (*human resourcess management*) adalah pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan.

Hasibuan (2008:4) menyatakan bahwa pada dasarnya manajemen sumber daya manusia penting dilakukan karena sebab-sebab berikut:

- a. Pekerjaan yang berat dan sulit untuk dikerjakan sendiri, sehingga diperlukan pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikannya.
- b. Perusahaan baru dapat berhasil dengan baik, jika manajemen diterapkan dengan baik.
- c. Manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil gunasemua potensi yang dimiliki
- d. Manajemen yang baik akan mengurangi pemborosan-pemborosan
- e. Manajemen menetapkan tujuan dan usaha untuk mewujudkannya dengan menerapkan 6 M (*man, money, material, mechine, method, and market*) dalam proses manajemen tersebut.
- f. Manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan
- g. Manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur
- h. Manajemen merupakan suatu pedoman pikiran dan tindakan
- i. Manajemen selalu dibutuhkan dalam setiap kerja sama sekelompok orang

2. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015:7) akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan organisasi, diantaranya adalah:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
3. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
6. Dapat melaksanakan pelatihan secara efisiensi dan efektif.
7. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
8. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan.
9. Dapat melakukan kegiatan penelitian.
10. Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, serta diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain,

memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian motivasi kerja menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Sunyoto (2015:10) adalah “suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi”.

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Sopiah (2008:170) mendefinisikan motivasi kerja sebagai “keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil dan tujuan tertentu”. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sedangkan cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan menurut Alma (2010:202) dapat dilakukan antara lain :

- a. Memberikan imbalan yang memadai
- b. Memberikan santapan rohani secara periodik

- c. Menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga
- d. Memberikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarganya dan sebagainya
- e. Menggunakan “manajemen tepuk” artinya karyawan itu didekati, menganggap mereka sahabat, bukan kuli, menepuk-nepuk bahunya, dan menghargai mereka
- f. Memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya
- g. Meningkatkan loyalitas
- h. Meminta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu.

2. Tujuan dan Langkah-Langkah Motivasi Kerja

Diberikan motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan. Menurut Sunyoto (2015:16) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Sunyoto (2015:16) juga menyatakan bahwa dalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
- c. Setiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
- d. Setiap Pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- f. Pemimpin harus berbuat dan perilaku realitis.

3. Teori Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:103) menyatakan bahwa “teori motivasi kerja dikelompokkan menjadi teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*)”. Kedua teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori kepuasan (*content theory*) mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang tersebut bekerja. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Teori kepuasan (*content theory*) terdiri dari:

1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh F.W Taylor menyatakan bahwa motivasi para pekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

2) *Maslow's Needs Hierarchy Theory*

Maslow's Needs Hierarchy Theory yang dikemukakan oleh A. H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil.

3) *Herzberg's Two Factor Theory*

Herzberg's Two Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg menyatakan bahwa motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

4) *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

5) *Alfender's Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory*

Alfender's Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory yang dikemukakan oleh Clayton Alfender menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan yaitu *existence needs* (kebutuhan dasar), *relatedness needs* (pentingnya hubungan antar individu), and *growth needs* (kebutuhan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya)

6) Teori Motivasi *Human Relations*

Teori Motivasi *Human Relations* mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.

7) Teori Motivasi *Claude S. George*

Teori Motivasi *Claude S. George* menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja yaitu:

- a) Upah yang layak
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat. Jika karyawan bekerja baik saat ini, maka yang akan diperoleh baik untuk hari esok.

Teori motivasi proses motivasi proses terdiri dari teori harapan, teori keadilan, dan teori pengukuhan

1) Teori harapan

Teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori keadilan

Teori keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah) bukan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*) pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

3) Teori pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut berkaitan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Windryanto dalam Suwardi dan Utomo (2011:79) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Kinerja menurut Griffin dalam Abrivianto *et al.* (2014:3) adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu.

Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dipetakan. Pengertian penilaian kinerja menurut Mondy and Noe dalam Melinda (2007:115) merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu. Sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem yang merupakan proses sistematis dan rutin untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia serta memberikan umpan balik untuk perencanaan kinerja sumber daya manusia yang akan datang.

2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Werther and Davis dalam Melinda (2007:123) menyatakan bahwa: Terdapat sebelas manfaat dalam melakukan penilaian kinerja yaitu perbaikan kinerja (*performance improvement*), penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*), keputusan penempatan (*placement decision*), kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*), perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*), keberhasilan proses staffing (*staffing process*), ketepatan informasi (*informational inaccuracies*), kesalahan desain jabatan (*job design error*), kesempatan bagi sumber daya manusia (*equal employment opportunity*), tantangan-tantangan eksternal (*eksternal challenges*), umpan balik untuk departemen sumber daya manusia (*feedback to human resources*).

Kesebelas manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Perbaikan kinerja (*performance improvement*)

Dilakukannya penilaian kinerja membuat atasan dari sumber daya manusia yang bersangkutan dapat membuat kesepakatan bersama untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia.

b. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan penetapan kompensasi upah/gaji. Sehingga kompensasi atau gaji yang diberikan menjadi lebih obyektif dan adil, artinya bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.

c. Keputusan penempatan (*placement decision*)

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan menjadi masukan berharga untuk membuat keputusan penempatan kerja sehingga mengurangi kesalahan penempatan karyawan atau dengan kata lain organisasi dapat menerapkan *the right man in the right place*.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*)

Hasil penilaian kinerja yang jelek atas sumber daya manusia tertentu menjadi masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia.

e. Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*)

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan yang berkait dengan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.

f. Keberhasilan proses staffing (*staffing process*)

Hasil penilaian kinerja menggambarkan kredibilitas departemen sumber daya manusia dalam menentukan proses staffing dalam organisasi.

g. Ketepatan informasi (*informational inaccuracies*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan kesalahan informasi dari analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan. Apabila informasi yang digunakan tidak tepat dan akurat, maka hal ini akan mempengaruhi kredibilitas departemen sumber daya manusia dalam melakukan proses *staffing* dalam organisasi. Akibatnya kondisi *the right man in the right place* tidak tercapai.

h. Kesalahan desain jabatan (*job design error*)

Hasil penilaian kinerja merupakan indikasi gejala (*symptom*) kesalahan dalam membuat desain jabatan.

i. Kesempatan bagi sumber daya manusia (*equal employment opportunity*)

Hasil penilaian kinerja menjadi acuan dalam menentukan keputusan penempatan sumberdaya manusia sehingga tidak ada kesan diskriminasi atau subyektivitas. Adanya penilaian kinerja membuat suasana kerja dan hubungan ketenagakerjaan dalam organisasi menjadi terkesan adil.

j. Tantangan-tantangan eksternal (*eksternal challenges*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan adanya faktor eksternal yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia seperti keluarga, kesehatan, keuangan dan sebagainya.

- k. Umpan balik untuk departemen sumber daya manusia (*feedback to human resources*)

Hasil penilaian kinerja dapat mengindikasikan seberapa baik fungsi sumber daya manusia dapat diterapkan dalam organisasi.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Berdasarkan pengalaman para praktisi dan analisis para pakar manajemen sumber daya manusia, banyak penyedia dan atasan langsung yang kurang berhasil dalam melaksanakan tugas penilaian kinerja, hal tersebut disebabkan karena mereka terpengaruh oleh beberapa faktor sehingga menyebabkan mereka menjadi tidak objektif dalam melihat persoalan dan melakukan penilaian.

Beberapa faktor tersebut antara lain sebagaimana disebutkan oleh Abdullah (2014:29) adalah *halo effect*, kecenderungan berpusat, dan bias terlalu lunak dan terlalu keras. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Halo effect*

Halo effect terjadi apabila pendapat pribadi penilai mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan yang dinilai. Misalnya apabila seorang penilai (penyelia atau atasan langsung) terbawa oleh pandangan *like and dislike* terhadap seseorang maka pandangannya ini akan berpengaruh (bisa mengubah) estimasinya terhadap kinerja karyawan yang sedang dinilai. Masalah ini akan makin terlihat apabila penyelia atau atasan langsung itu sedang menilai kinerja orang-orang yang termasuk grupnya, orang-orang yang berjasa dalam perjalanan karirnya dan juga kliennya.

b. Kecenderungan berpusat

Cara penilaian kinerja karyawan banyak yang tidak suka melakukan penilaian sampai objektif mungkin, mungkin berbagai pertimbangan, sehingga terjadi distorsi karena penilai menghindari kesan sebagai penilai yang ekstrim. Dengan pertimbangan tersebut penilai lebih memilih penilaian yang aman dari kesan itu, sehingga terjadilah penilaian tidak objektif.

c. Bias terlalu lunak dan terlalu keras

Bias terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk selalu memberikan nilai baik dalam evaluasi kinerja karyawan. Sebaliknya bias selalu keras (*streckness*) terjadi karena penilaian cenderung terlalu ketat dalam melakukan penilaian.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Moehariono dalam Abdullah (2014:145) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meskipun indikator kinerja antara satu kegiatan dengan kegiatan yang lain berbeda, namun ada persyaratan-persyaratan lain yang bersifat umum yang sama untuk mewujudkan suatu indikator yang baik dan ideal.

Seorang karyawan dapat melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensi yang masih dapat dikembangkan. Siagian (2009:244) menyatakan bahwa banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi pegawai atau

karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan antara lain:

- a. Apa tugas pokoknya.
- b. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
- c. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain.
- d. Kesulitan yang dihadapi
- e. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya sebagai berikut:

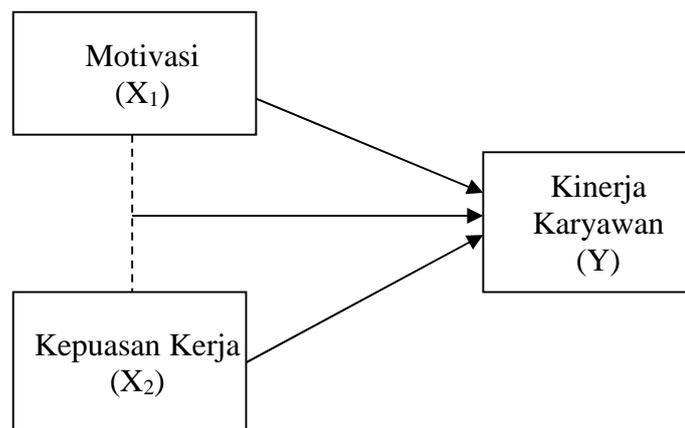
Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Keterangan	Suwati (2013)	Suardi dan Utomo (2011)	Rahmawati (2013)	Penelitian Sekarang (2015)
Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)
Objek penelitian	PT. Tunas Hijau Samarinda	Setda Kabupaten Pati	PR Fajar Berlian Tulungagung	PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)
Sampel	57 responden	76 respoonden	60 responden	90 responden
Variabel bebas	Kompensasi dan motivasi kerja	Motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional	Gaji, Bonus, dan Promosi	Motivasi kerja dan kepuasan kerja
Variabel terikat	Kinerja karyawan	Kinerja pegawai	Produktivitas Kerja Karyawan	Kinerja karyawan
Teknik analisis	Analisis regresi linier berganda, R^2 , uji F, dan uji t	Analisis regresi linier berganda, R^2 , uji F, dan uji t	Analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t	Analisis regresi linier berganda, R^2 , uji F, dan uji t

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).
2. Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).
3. Diduga di antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam pengertian pada variabel-variabel yang dianalisis, maka terlebih dahulu perlu dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah dorongan semangat kerja karyawan, untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Teori Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2012:142) yaitu:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup), artinya karyawan bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi), artinya karyawan bekerja dengan baik agar mendapatkan posisi atau jabatan yang bagus
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan), artinya karyawan bekerja dengan baik agar mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan), artinya karyawan bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan sebagai karyawan yang berkinerja baik.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja, maka indikator yang digunakan menurut Luthans dalam Sopiah (2008:171) sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, artinya karyawan senang dengan pekerjaan atau tugas yang diterimanya
- b. Gaji, artinya karyawan puas dengan gaji yang diterimanya
- c. Promosi, artinya karyawan senang dengan adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi.
- d. Supervisi, artinya karyawan senang dengan atasan yang memberikan instruksi pekerjaan kepadanya.
- e. *Co-Workers* atau rekan kerja, artinya karyawan senang bekerja dengan rekan kerjanya.

3. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang karyawan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu teori penilaian kinerja individu yang dikemukakan oleh Siagian (2009:244) yaitu:

- a. Tugas pokok, artinya karyawan mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya
- b. Pengetahuan, artinya pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya
- c. Tugas yang kaitan, artinya karyawan mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas karyawan lainnya

- d. Kesulitan kerja, artinya karyawan mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya
- e. Langkah-langkah perbaikan, artinya karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Pengertian populasi menurut Darmadi (2011:53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) yang berjumlah 90 karyawan.

Sedangkan sampel menurut Darmadi (2011:53) adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan sampling jenuh atau total sampling. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) bagian *head office*.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kualitatif

Data kualitatif menurut Santoso dan Tjiptono (2007:58) adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif adalah profil perusahaan.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif menurut Santoso dan Tjiptono (2007:58) adalah data yang berbentuk angka. Yang termasuk data kuantitatif adalah data hasil penyebaran kuesioner

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Pada penelitian ini sumber data primer diperoleh dari karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) bagian *head office* melalui penyebaran kuesioner.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari buku literatur dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Studi lapangan

Studi lapangan yang dilakukan dengan menggunakan teknik:

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)
- b. Interview yaitu melakukan wawancara atau tanya jawab dengan beberapa responden untuk melengkapi data yang belum tercakup dalam penggunaan teknik yang lain.
- c. Penyebaran kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden dengan alternatif jawaban yang telah

disediakan. Sedangkan alternatif jawaban yang disediakan diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu:

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 1) Jawaban sangat setuju | Nilai skor 5 |
| 2) Jawaban setuju | Nilai skor 4 |
| 3) Jawaban ragu-ragu | Nilai skor 3 |
| 4) Jawaban tidak setuju | Nilai skor 2 |
| 5) Jawaban sangat tidak setuju | Nilai skor 1 |

- d. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan cara mencatat data yang berasal dari dokumentasi perusahaan maupun referensi yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Dokumentasi ini dilakukan dengan cara mengambil, menyalin, dan mengutip catatan-catatan, dokumen dan arsip-arsip perusahaan.

3.5 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penyajian data melalui tabel deskriptif dan frekuensi, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan perhitungan prosentase. Ukuran dari pendiskripsian adalah dengan pemberian angka baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara *Correlated Item – Total Correlation* (hasil pengolahan data dengan program SPSS) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Butir kuesioner dikatakan valid jika nilai *Correlated Item – Total Correlation* lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya jika nilai *Correlated Item – Total Correlation* lebih kecil dari r tabel maka dikatakan butir kuesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika *alpha cronbach* > 0,6.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sunyoto (2015:101) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1 b_2 : Koefisien regresi variabel bebas 1 dan 2

X_1 : Variabel bebas motivasi

X_2 : Variabel bebas kepuasan kerja

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian pengaruh simultan

Untuk menguji pengaruh simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian dengan uji F menurut Sunyoto (2015:102) dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Langkah-langkah uji F dalam penelitian ini adalah:

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya secara simultan ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan..

b. Menentukan nilai F tabel dengan *level of significance* (α) = 5%

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

Keterangan:

= Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

c. Kriteria pengujian:

1) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

2) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

3. Pengujian pengaruh parsial

Untuk menguji pengaruh parsial antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian dengan uji t menurut Sunyoto (2015:152) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah:

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya secara parsial ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan..

- b. Menentukan nilai t tabel dengan *level of significance* (α) = 5%

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

- c. Kriteria pengujian:

- 1) Bila $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
- 2) Bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

BAB IV

DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)

Perjalanan sukses AJBS Fasteners sebagai perusahaan modern yang bergerak di *trading industry* yang menyediakan Perlengkapan dan Peralatan Pendukung Industri yaitu Bolt and Nut, dimulai dari sebuah toko yang menjual mur dan baut di Jl. Pegirikan pada Tahun 1966 oleh Bapak Sutikno Angdy. Karena perkembangan yang baik, dirasa perlu untuk menambah luasan tempat usaha, sehingga pada tahun 1987 toko tersebut berpindah dari tempat sebelumnya ke Jl. Raden Saleh. Di bawah pengelolaan generasi kedua yang terdiri dari Bapak Suhartono, Bapak Lokman Soejono Angdy, dan Bapak H.Ali Suseno Andy, bisnis tersebut mengalami perkembangan yang pesat. Untuk mengelola perkembangan bisnis ini, maka pada tahun 1994, dibentuklah PT. Aneka Jaya Baut Sejahtera sebagai sebuah perusahaan distribusi mur dan baut yang secara khusus merupakan channel distribution dari pabrik mur dan baut PT. Sepanjang Baut Sejahtera yang merupakan group dari AJBS.

Semakin terbukanya pasar industri *fasteners* baik di tingkat nasional maupun internasional, dengan membawa brand AJBS Fasteners, upaya-upaya strategis dilakukan untuk menjadi salah satu market leader di industri fasteners Indonesia. Dibawah nama perusahaan yang baru yaitu PT. Andhika Jana Bhumi Sejahtera (7 Juni 2014), AJBS Fasteners melakukan langkah-langkah strategis

dengan peningkatan kualitas layanan; penerapan teknologi modern dalam sistem pengelolaan yang terintegrasi Microsoft GP mulai dari *warehouse, distribusi, customer handling, dan office management.*

Saat ini AJBS Fasteners memiliki warehouse modern seluas 10.000 m² dengan luas 5000 m² untuk storage dengan sistem palletizes 5 storey racking, dan selebihnya untuk jalur pendistribusian melalui crane system yang memudahkan dan mempercepat proses pendistribusian. Pengembangan international partnership dilakukan AJBS Fasteners dengan menjadi The Sole Agent PATTA International untuk Indonesia. AJBS Fasteners juga mengembangkan beberapa merek, yaitu BDS, SKY, FastFIX, 3A, YFS, Kuda Mas.

4.1.2 Visi dan Misi PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)

1. Visi

Visi PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) adalah menjadi perusahaan distributor perlengkapan dan peralatan pendukung industri yaitu bolts and nuts yang utama dan terpercaya di pasar Nasional. *“To be a leading and trusted distributor of industrial support : bolts and nuts in national market.”*

2. Misi

Misi PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fokus terhadap pemberian solusi seluruh kebutuhan pelanggan akan perlengkapan dan peralatan pendukung industri: bolts & nuts melalui penyediaan produk dan service yang berkualitas.
- b. Membangun reputasi perusahaan berdasar pada kepercayaan
- c. Pengembangan yang berkelanjutan berbasis pada sikap kreatif dan inovatif melalui penerapan teknologi dan quality management.
- d. Market oriented untuk membangun keunggulan kompetitif dalam jangka panjang sesuai dengan tantangan dan peluang pasar nasional maupun internasional.

4.2 Data Penelitian

Pada penelitian ini, data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS). Sedangkan analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui identitas responden dan tanggapan responden terhadap pernyataan pada masing-masing indikator variabel yang diteliti yang ada pada kuesioner.

4.2.1 Deskriptif Responden

1. Identitas responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS), maka identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 th	20	22,2	22,2	22,2
30-40 th	36	40,0	40,0	62,2
> 40 th	34	37,8	37,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 22,2%, berusia antara 30 sampai 40 tahun sebanyak 36 karyawan atau 40,0%, dan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 34 karyawan atau 37,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia lebih antara 30 sampai 40 tahun.

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS), maka identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	43,3	43,3	43,3
Perempuan	51	56,7	56,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

3. Identitas responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS), maka identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 th	24	26,7	26,7	26,7
3-5 th	35	38,9	38,9	65,6
> 5 th	31	34,4	34,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja di PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) selama kurang dari 3 tahun sebanyak 24 responden atau 26,7%, responden yang telah bekerja selama antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 35 responden atau 38,9%, dan responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 31 responden atau 34,4%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama antara 3 sampai 5 tahun.

4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1)

Hasil jawaban 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) terhadap masing-masing indikator variabel Motivasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Keinginan untuk hidup	0	0,0	0	0,0	4	4,4	16	17,8	10	11,1
2	Keinginan untuk suatu posisi	0	0,0	0	0,0	2	2,2	22	24,4	6	6,7
3	Keinginan akan kekuasaan	0	0,0	0	0,0	11	12,2	19	21,1	0	0,0
4	Keinginan akan pengakuan	0	0,0	3	3,3	14	15,6	13	14,4	0	0,0

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator variabel Motivasi (X_1) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup Anda” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 4,4% menjawab ragu-ragu, 16 orang atau 17,8% menjawab setuju, dan 10 orang atau 11,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 16 orang atau 17,8% menjawab setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda bekerja dengan baik agar mendapatkan posisi atau jabatan yang bagus” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 2,2% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 24,4% menjawab setuju, dan 6 orang atau 6,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut

diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 24,4% menjawab setuju.

- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda bekerja dengan baik agar mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi” dapat diketahui bahwa 11 orang atau 12,2% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 21,1% menjawab setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 21,1% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan sebagai karyawan yang berkinerja baik” dapat diketahui bahwa 3 orang atau 3,3% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 15,6% menjawab ragu-ragu, 13 orang atau 14,4% menjawab setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 14 orang atau 15,6% menjawab ragu-ragu.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil jawaban 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) terhadap masing-masing indikator variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Pekerjaan itu sendiri	0	0,0	0	0,0	2	2,2	12	13,3	16	17,8
2	Gaji	0	0,0	0	0,0	7	7,8	19	21,1	4	4,4
3	Promosi	0	0,0	0	0,0	1	1,1	24	26,7	5	5,6
4	Supervisi	0	0,0	1	1,1	9	10,0	20	22,2	0	0,0
5	Rekan kerja	0	0,0	0	0,0	3	3,3	24	26,7	3	3,3

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda senang dengan pekerjaan atau tugas yang Anda terima” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 2,2% menjawab ragu-ragu, 12 orang atau 13,3% menjawab setuju, dan 16 orang atau 17,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 16 orang atau 17,8% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda puas dengan gaji yang Anda terima” dapat diketahui bahwa 7 orang atau 7,8% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 21,1% menjawab setuju, dan 4 orang atau 4,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 21,1% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda senang dengan adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab ragu-ragu, 24 orang atau 26,7% menjawab setuju, dan 5 orang atau 5,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 24 orang atau 26,7% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda senang dengan atasan yang memberikan instruksi pekerjaan kepada Anda” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju, 9 orang atau 10,0% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 22,2% menjawab setuju. Berdasarkan uraian

tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 20 orang atau 22,2% menjawab setuju.

- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda senang bekerja dengan rekan kerja Anda” dapat diketahui bahwa 3 orang atau 3,3% menjawab ragu-ragu, 24 orang atau 26,7% menjawab setuju, dan 3 orang atau 3,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 24 orang atau 26,7% menjawab setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban 90 karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) terhadap masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Tugas pokok	0	0,0	0	0,0	11	12,2	19	21,1	0	0,0
2	Pengetahuan	0	0,0	1	1,1	3	3,3	23	25,6	3	3,3
3	Tugas yang berkaitan	0	0,0	1	1,1	2	2,2	24	26,7	3	3,3
4	Kesulitan kerja	0	0,0	1	1,1	7	7,8	20	22,2	2	2,2
5	Langkah-langkah perbaikan	0	0,0	1	1,1	8	8,9	20	22,2	1	1,1

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda mengetahui tugas pokok dari pekerjaan Anda” dapat diketahui bahwa 11 orang atau 12,2% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 21,1% menjawab setuju. Berdasarkan

uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 21,1% menjawab setuju.

- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pekerjaan Anda sesuai dengan pengetahuan yang Anda miliki” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju, 3 orang atau 3,3% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 25,6% menjawab setuju, dan 3 orang atau 3,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 25,6% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda mengerti bahwa tugas Anda berkaitan dengan tugas-tugas karyawan lainnya” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju, 2 orang atau 2,2% menjawab ragu-ragu, 24 orang atau 26,7% menjawab setuju, dan 3 orang atau 3,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 24 orang atau 26,7% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda mengerti kesulitan kerja yang Anda hadapi” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju, 7 orang atau 7,8% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 22,2% menjawab setuju, dan 2 orang atau 2,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 20 orang atau 22,2% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anda mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja Anda”

dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju, 8 orang atau 8,9% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 22,2% menjawab setuju, dan 1 orang atau 1,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 20 orang atau 22,2% menjawab setuju.

BAB V
PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kriteria uji validitas mengacu pada pendapat Sugiyono (2011:134) yang menyatakan bahwa jika skor butir pernyataan dengan total skor variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas pada pernyataan masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1	0,4574	Valid
2	0,5126	Valid
3	0,4668	Valid
4	0,5094	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel Motivasi (X₁) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel Motivasi telah valid.

Tabel 5.2
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1	0,5849	Valid
2	0,5678	Valid
3	0,4922	Valid
4	0,4357	Valid
5	0,4669	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X₂) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel Kepuasan Kerja telah valid.

Tabel 5.3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1	0,2451	Valid
2	0,3695	Valid
3	0,4240	Valid
4	0,5178	Valid
5	0,5522	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui reliabel atau handal tidaknya jawaban responden terhadap pernyataan pada masing-masing variabel. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas pada pernyataan masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Apha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,6926	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,7350	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,7301	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 yang berarti bahwa semua jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat diandalkan atau reliabel.

5.1.2 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,713	,335		2,130	,036
	X1	,245	,080	,251	3,051	,003
	X2	,559	,079	,578	7,039	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,713 + 0,245 X_1 + 0,559 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,713 dengan koefisien Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) bernilai 0, maka diperoleh nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,713. Hal ini berarti walaupun tanpa Motivasi dan Kepuasan Kerja nilai Kinerja Karyawan tetap ada dan positif.
2. Nilai koefisien Motivasi (X_1) sebesar 0,245. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan variabel Motivasi sebesar satu satuan maka mengakibatkan perubahan yang positif pada Kinerja Karyawan sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja besarnya tetap. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi Produsen PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) apabila ingin meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Motivasi yang baik dengan karyawan.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,559. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka

mengakibatkan perubahan yang positif pada Kinerja Karyawan sebesar 0,559 satuan dengan asumsi variabel Motivasi besarnya tetap. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi Produsen PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) apabila ingin meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Kepuasan Kerja kepada karyawan.

5.1.3 Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Pengaruh Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,613	2	3,307	47,329	,000 ^a
	Residual	6,078	87	,070		
	Total	12,692	89			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Langkah-langkah dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
 - a. H_0 = Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. H_a = Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Menentukan nilai F hitung

Nilai F hitung yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah 47,329

3. Menentukan nilai F tabel

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

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

$$F \text{ tabel} = F_{0,05(2;90-2-1)} = F_{0,05(2;87)} = 3,101$$

4. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

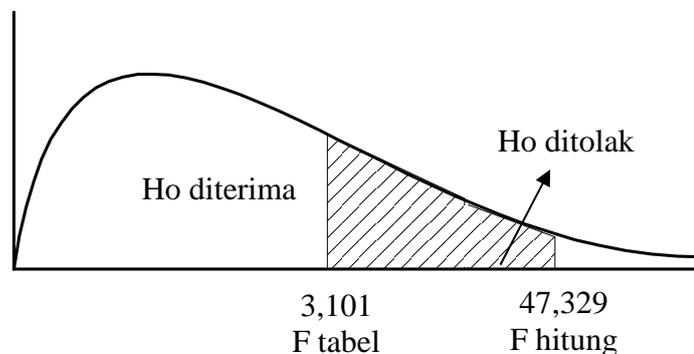
a. Jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Jika nilai F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5. Hasil

Nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $47,329 > 3,101$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian pengaruh simultan dengan uji F dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5.1
Uji Pengaruh Simultan



5.1.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi berganda yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,510	,26432

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (*R Square*) sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini berarti bahwa persentase besarnya pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

5.1.5 Pengujian Pengaruh Parsial dengan uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Uji Pengaruh Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,713	,335		2,130	,036
X1	,245	,080	,251	3,051	,003
X2	,559	,079	,578	7,039	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

1. Uji pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Menentukan hipotesis

H_0 = Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan nilai t hitung

Nilai t hitung yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah 3,051

c. Menentukan nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

t tabel = $t_{0,05(90-2-1)} = t_{0,05(87)} = 1,988$

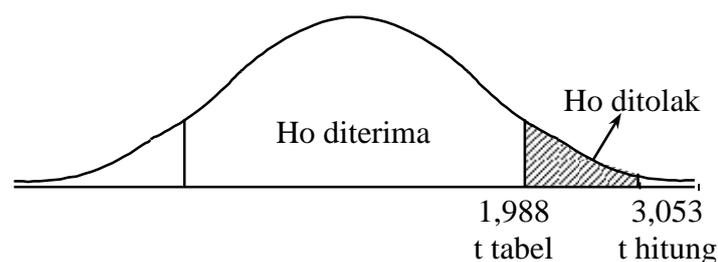
d. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

- 1) Jika nilai $-t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel atau t hitung $\leq -t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

e. Hasil

Nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,053 > 1,988$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5.2
Uji Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



2. Uji pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

f. Menentukan hipotesis

H_0 = Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

g. Menentukan nilai t hitung

Nilai t hitung yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah 7,039

h. Menentukan nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(90-2-1)} = t_{0,05(87)} = 1,988$$

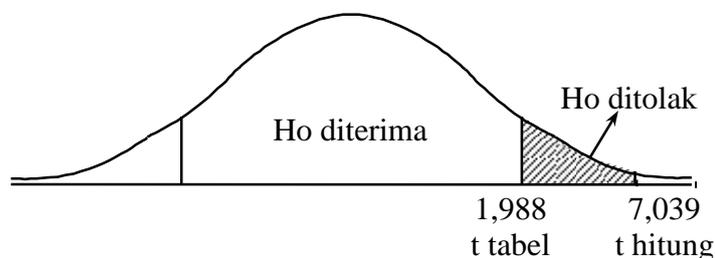
i. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

- 1) Jika nilai $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

j. Hasil

Nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,039 > 1,988$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5.3
Uji Pengaruh Parsial
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil uji t juga dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Motivasi (X_1), hal ini dibuktikan dengan nilai t yang paling besar yaitu 7,039 dan nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $47,329 > 3,101$ maka secara simultan Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS).”

5.2.2 Pengaruh Parsial Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,053

dan $7,039 > 1,988$. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)”.

5.2.3 Pengaruh Dominan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t yang paling besar yaitu 3,053 dan nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Diduga di antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)”.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS), hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $47,329 > 3,101$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,053 > 1,988$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,039 > 1,988$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Dari kedua variabel yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t yang paling besar yaitu 3,053 dan nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang didapat, maka saran yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan , disarankan kepada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) agar lebih meningkatkan lagi Motivasi dan Kepuasan Kerjanya karena dari hasil penelitian Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .
2. Disarankan kepada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) untuk lebih memperhatikan lagi Motivasi karyawannya, karena dari hasil penelitian diketahui Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan .
3. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan misalnya dengan menambah variabel penanganan keluhan agar penelitian ini lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abrivianto, O., Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volumr 7 No. 2.
- Alma, Buchari. 2010. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Melinda, Tina. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Surabaya: STIE Mahardhika.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Rahmawati, Yeni. 2013. Relationship Between Motivation and Organizational Commitment among Scout Volunteers in East Kalimantan. *Journal of Social Science Studies*. 2(1): 51-63.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy. 2007. *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, STIE YKPN, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. Volume 5 No. 1.

Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 1 Nomor 1. Hal: 41-55.

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr /

Karyawan PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) Surabaya

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan anda untuk mengisi daftar kuesioner berikut ini. Informasi yang anda berikan dengan cepat dan sejujurnya sangat membantu kami dalam menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS)”.

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami,

Team peneliti

(**Drs. Mochammad Arfani, MM**)
Ketua Team

Profil Responden

- 1. Nama Responden :(boleh tidak diisi)
- 2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
- 3. Usia:
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. Antara 30 sampai 40 tahun
 - c. Lebih dari 40 tahun
- 4. Lama bekerja di PT Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS) Surabaya:
 - a. Kurang dari 3 tahun
 - b. Antara 3 sampai 5 tahun
 - c. Lebih dari 5 tahun

Petunjuk pengisian:

Keterangan jawaban:

- 1. Jawaban Sangat Setuju (SS)
- 2. Jawaban Setuju (S)
- 3. Jawaban Ragu-Ragu (R)
- 4. Jawaban Tidak Setuju (TS)
- 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Berilah tanda centang () pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Anda:

1. Pernyataan Tentang Motivasi (X₁)

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1. Anda bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup Anda					
2. Anda bekerja dengan baik agar mendapatkan posisi atau jabatan yang bagus					
3. Anda bekerja dengan baik agar mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi					
4. Anda bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan sebagai karyawan yang berkinerja baik					

2. Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1. Anda senang dengan pekerjaan atau tugas yang Anda terima					
2. Anda puas dengan gaji yang Anda terima					
3. Anda senang dengan adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi					
4. Anda senang dengan atasan yang memberikan instruksi pekerjaan kepada Anda					
5. Anda senang bekerja dengan rekan kerja Anda					

2. Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1. Anda mengetahui tugas pokok dari pekerjaan Anda					
2. Pekerjaan Anda sesuai dengan pengetahuan yang Anda miliki					
3. Anda mengerti bahwa tugas Anda berkaitan dengan tugas-tugas karyawan lainnya					
4. Anda mengerti kesulitan kerja yang Anda hadapi					
5. Anda mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja Anda					

Rekapitulasi Jawaban Responden

Resp	Usia	Jkel	Lama	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	X2	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	Y
1	B	P	A	4	5	4	3	4,00	5	4	5	4	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20
2	A	L	C	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
3	B	P	B	5	4	4	3	4,00	5	5	4	3	4	4,20	5	4	4	5	4	4,40
4	B	P	C	3	4	3	2	3,00	4	3	4	3	3	3,40	3	4	3	3	4	3,40
5	B	L	A	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4,40	4	5	5	4	4	4,40
6	C	P	B	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3	4	3,60	3	3	4	4	3	3,40
7	B	P	C	4	4	3	3	3,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	B	P	B	3	4	3	3	3,25	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	3	4	3,60
9	B	L	C	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
10	C	P	A	5	4	4	3	4,00	5	4	4	3	4	4,00	4	3	4	4	3	3,60
11	B	P	C	4	4	4	3	3,75	5	4	4	3	4	4,00	3	4	4	3	4	3,60
12	B	P	A	5	5	4	4	4,50	5	5	5	4	4	4,60	4	5	5	4	4	4,40
13	C	P	B	5	4	4	3	4,00	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	4	4	4,20
14	B	P	A	5	4	4	3	4,00	5	4	4	3	4	4,00	4	5	4	3	4	4,00
15	A	P	B	4	4	4	3	3,75	5	4	5	4	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20
16	B	L	C	5	5	4	4	4,50	5	5	4	3	4	4,20	5	4	4	5	5	4,60
17	A	P	B	5	5	4	3	4,25	5	5	4	3	4	4,20	4	5	4	4	4	4,20
18	B	P	C	5	4	4	2	3,75	5	5	4	4	5	4,60	4	5	5	4	4	4,40
19	B	L	A	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
20	A	P	B	5	4	4	3	4,00	5	5	4	4	5	4,60	4	5	5	4	4	4,40
21	C	P	B	5	4	4	3	4,00	4	3	3	2	4	3,20	3	2	4	3	3	3,00
22	C	L	A	5	4	4	4	4,25	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
23	B	P	B	5	4	4	3	4,00	4	4	4	3	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
24	B	P	C	4	4	3	3	3,50	3	2	4	3	4	3,20	3	4	4	3	3	3,40
25	A	L	B	5	4	4	3	4,00	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	3	4	3,60
26	C	L	A	5	5	4	4	4,50	5	4	5	4	4	4,40	4	4	5	4	4	4,20
27	A	P	C	5	4	3	3	3,75	4	3	3	3	4	3,40	3	4	3	3	4	3,40
28	C	P	A	5	4	4	3	4,00	5	4	4	3	4	4,00	3	4	4	3	4	3,60
29	B	P	C	5	5	4	4	4,50	5	4	4	3	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20
30	A	L	B	5	4	4	3	4,00	4	4	4	3	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00
31	C	P	A	4	4	4	3	3,75	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	4	3	3,60
32	C	P	C	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	3	4	3,60
33	C	L	B	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	3	4	3,60
34	B	L	C	4	4	3	3	3,50	3	2	4	3	4	3,20	3	3	4	3	3	3,20
35	A	L	B	4	4	3	3	3,50	4	3	4	3	4	3,60	3	3	4	3	3	3,20
36	C	P	A	4	4	4	3	3,75	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
37	B	P	C	3	4	4	3	3,50	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	4	3	3,40
38	B	L	B	4	4	4	3	3,75	4	4	3	3	4	3,60	4	3	4	3	4	3,60
39	C	L	A	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
40	C	L	B	4	4	4	3	3,75	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
41	B	P	C	4	3	3	2	3,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
42	A	L	A	5	4	4	4	4,25	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	4	4	3,80
43	C	P	B	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3	4	3,60	4	5	4	4	4	4,20
44	C	L	A	4	5	4	3	4,00	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
45	C	L	C	4	4	3	3	3,50	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	3	4	3,80
46	B	P	B	5	4	3	3	3,75	4	4	4	3	4	3,80	3	5	4	3	4	3,80
47	A	L	B	4	4	3	4	3,75	3	3	4	3	4	3,40	3	3	4	3	3	3,20
48	C	L	C	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	4	3	3,60
49	B	P	A	5	4	4	4	4,25	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
50	B	P	B	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
51	C	P	C	5	4	3	3	3,75	3	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
52	C	L	B	5	4	4	3	4,00	4	4	4	3	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
53	B	L	B	5	4	4	3	4,00	5	4	3	3	3	3,60	3	5	3	3	4	3,60
54	B	P	C	5	5	4	4	4,50	5	5	4	3	4	4,20	4	5	4	4	4	4,20
55	A	P	A	5	4	4	4	4,25	3	3	4	3	4	3,40	4	5	4	4	4	4,20
56	C	L	C	5	4	4	3	4,00	4	3	4	3	4	3,60	4	5	4	4	4	4,20
57	A	L	B	5	4	4	3	4,00	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	3	4	3,60
58	C	P	A	5	5	4	3	4,25	4	4	4	3	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
59	B	L	C	4	4	3	2	3,25	3	3	5	4	4	3,80	4	5	5	4	4	4,40
60	A	L	A	5	4	4	3	4,00	4	3	3	3	4	3,40	3	5	4	3	4	3,80

Resp	Usia	Jkel	Lama	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	X2	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	Y
61	C	P	C	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
62	C	P	B	5	4	4	3	4,00	3	3	4	3	4	3,40	3	4	4	4	3	3,60
63	C	L	B	4	4	4	3	3,75	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
64	B	P	A	3	4	4	3	3,50	4	3	4	3	4	3,60	4	3	4	3	4	3,60
65	A	L	C	4	3	3	2	3,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
66	C	P	B	4	4	3	3	3,50	4	3	3	2	3	3,00	3	2	3	3	3	2,80
67	B	P	B	5	4	3	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
68	B	L	C	4	4	3	3	3,50	4	4	4	3	4	3,80	3	5	4	3	4	3,80
69	C	P	A	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	4	3	3,60
70	C	P	C	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
71	B	P	B	3	4	3	2	3,00	3	3	4	4	4	3,60	3	4	4	3	4	3,60
72	A	L	B	4	5	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
73	B	P	C	5	4	4	4	4,25	5	4	4	3	4	4,00	3	4	4	3	4	3,60
74	B	L	A	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20
75	A	P	B	5	5	4	4	4,50	5	5	5	4	4	4,60	4	5	5	4	4	4,40
76	C	P	B	5	4	3	3	3,75	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
77	C	L	C	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
78	B	L	B	5	5	4	4	4,50	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
79	B	P	C	4	5	4	4	4,25	5	4	5	4	5	4,60	4	4	5	4	4	4,20
80	A	P	A	4	4	3	3	3,50	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
81	C	L	B	4	4	4	3	3,75	5	4	5	4	5	4,60	4	4	4	4	3	3,80
82	A	P	C	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,60
83	C	L	A	5	4	4	3	4,00	5	5	4	3	4	4,20	4	4	3	5	3	3,80
84	B	L	C	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3	3,40	3	4	2	2	2	2,60
85	A	P	C	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4,40	4	5	4	4	4	4,20
86	C	L	B	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3	3	3,40	3	3	4	4	4	3,60
87	C	P	A	4	4	3	3	3,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3,60
88	C	P	B	3	4	3	2	3,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3	3,40
89	B	L	C	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40
90	A	L	B	5	4	3	4	4,00	5	4	4	3	4	4,00	3	3	4	4	4	3,60

Frequencies Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 th	20	22,2	22,2	22,2
30-40 th	36	40,0	40,0	62,2
> 40 th	34	37,8	37,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	43,3	43,3	43,3
Perempuan	51	56,7	56,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 th	24	26,7	26,7	26,7
3-5 th	35	38,9	38,9	65,6
> 5 th	31	34,4	34,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Frequencies Frequency Table

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	7	7,8	7,8	7,8
S	40	44,4	44,4	52,2
SS	43	47,8	47,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	3	3,3	3,3	3,3
S	70	77,8	77,8	81,1
SS	17	18,9	18,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	25	27,8	27,8	27,8
	S	65	72,2	72,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7,8	7,8	7,8
	R	54	60,0	60,0	67,8
	S	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	8	8,9	8,9	8,9
	S	46	51,1	51,1	60,0
	SS	36	40,0	40,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	R	27	30,0	30,0	32,2
	S	47	52,2	52,2	84,4
	SS	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	7	7,8	7,8	7,8
	S	71	78,9	78,9	86,7
	SS	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	R	45	50,0	50,0	52,2
	S	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	5,6	5,6	5,6
	S	76	84,4	84,4	90,0
	SS	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	33	36,7	36,7	36,7
	S	55	61,1	61,1	97,8
	SS	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	R	10	11,1	11,1	13,3
	S	57	63,3	63,3	76,7
	SS	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	R	5	5,6	5,6	6,7
	S	72	80,0	80,0	86,7
	SS	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	R	27	30,0	30,0	31,1
	S	58	64,4	64,4	95,6
	SS	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	R	18	20,0	20,0	21,1
	S	69	76,7	76,7	97,8
	SS	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	11,1222	1,3220	,4574	,6522
X1.2	11,3667	1,6056	,5126	,6153
X1.3	11,8000	1,6449	,4668	,6389
X1.4	12,2778	1,3489	,5094	,6069

Reliability Coefficients

N of Cases = 90,0 N of Items = 4

Alpha = ,6926

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	15,3667	2,3022	,5849	,6523
X2.2	15,8667	2,1169	,5678	,6670
X2.3	15,6222	2,8444	,4922	,6949
X2.4	16,2222	2,7366	,4357	,7113
X2.5	15,6333	3,0213	,4669	,7080

Reliability Coefficients

N of Cases = 90,0 N of Items = 5

Alpha = ,7350

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	15,6556	2,2733	,6461	,6240
Y.2	15,2333	2,3831	,3695	,7456
Y.3	15,2556	2,6643	,4240	,7079
Y.4	15,5889	2,3572	,5178	,6730
Y.5	15,5111	2,4999	,5522	,6648

Reliability Coefficients

N of Cases = 90,0

N of Items = 5

Alpha = ,7301

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,510	,26432

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,613	2	3,307	47,329	,000 ^a
	Residual	6,078	87	,070		
	Total	12,692	89			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,713	,335		2,130	,036
	X1	,245	,080	,251	3,051	,003
	X2	,559	,079	,578	7,039	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel F (0,05)

df2	df1				
	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400

df2	df1				
	1	2	3	4	5
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305

Tabel t

df	0,025	0,05	0,1	df	0,025	0,05	0,1
1	25,452	12,706	6,314	51	2,310	2,008	1,675
2	6,205	4,303	2,920	52	2,308	2,007	1,675
3	4,177	3,182	2,353	53	2,307	2,006	1,674
4	3,495	2,776	2,132	54	2,306	2,005	1,674
5	3,163	2,571	2,015	55	2,304	2,004	1,673
6	2,969	2,447	1,943	56	2,303	2,003	1,673
7	2,841	2,365	1,895	57	2,302	2,002	1,672
8	2,752	2,306	1,860	58	2,301	2,002	1,672
9	2,685	2,262	1,833	59	2,300	2,001	1,671
10	2,634	2,228	1,812	60	2,299	2,000	1,671
11	2,593	2,201	1,796	61	2,298	2,000	1,670
12	2,560	2,179	1,782	62	2,297	1,999	1,670
13	2,533	2,160	1,771	63	2,296	1,998	1,669
14	2,510	2,145	1,761	64	2,295	1,998	1,669
15	2,490	2,131	1,753	65	2,295	1,997	1,669
16	2,473	2,120	1,746	66	2,294	1,997	1,668
17	2,458	2,110	1,740	67	2,293	1,996	1,668
18	2,445	2,101	1,734	68	2,292	1,995	1,668
19	2,433	2,093	1,729	69	2,291	1,995	1,667
20	2,423	2,086	1,725	70	2,291	1,994	1,667
21	2,414	2,080	1,721	71	2,290	1,994	1,667
22	2,405	2,074	1,717	72	2,289	1,993	1,666
23	2,398	2,069	1,714	73	2,289	1,993	1,666
24	2,391	2,064	1,711	74	2,288	1,993	1,666
25	2,385	2,060	1,708	75	2,287	1,992	1,665
26	2,379	2,056	1,706	76	2,287	1,992	1,665
27	2,373	2,052	1,703	77	2,286	1,991	1,665
28	2,368	2,048	1,701	78	2,285	1,991	1,665
29	2,364	2,045	1,699	79	2,285	1,990	1,664
30	2,360	2,042	1,697	80	2,284	1,990	1,664
31	2,356	2,040	1,696	81	2,284	1,990	1,664
32	2,352	2,037	1,694	82	2,283	1,989	1,664
33	2,348	2,035	1,692	83	2,283	1,989	1,663
34	2,345	2,032	1,691	84	2,282	1,989	1,663
35	2,342	2,030	1,690	85	2,282	1,988	1,663
36	2,339	2,028	1,688	86	2,281	1,988	1,663
37	2,336	2,026	1,687	87	2,281	1,988	1,663
38	2,334	2,024	1,686	88	2,280	1,987	1,662
39	2,331	2,023	1,685	89	2,280	1,987	1,662
40	2,329	2,021	1,684	90	2,280	1,987	1,662
41	2,327	2,020	1,683	91	2,279	1,986	1,662
42	2,325	2,018	1,682	92	2,279	1,986	1,662
43	2,323	2,017	1,681	93	2,278	1,986	1,661
44	2,321	2,015	1,680	94	2,278	1,986	1,661
45	2,319	2,014	1,679	95	2,277	1,985	1,661
46	2,317	2,013	1,679	96	2,277	1,985	1,661
47	2,315	2,012	1,678	97	2,277	1,985	1,661
48	2,314	2,011	1,677	98	2,276	1,984	1,661
49	2,312	2,010	1,677	99	2,276	1,984	1,660
50	2,311	2,009	1,676	100	2,276	1,984	1,660