

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama** :ANDRI GUNAWAN  
**NPM** :1505160684  
**Program Studi** :MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 04 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANDRI GUNAWAN  
N P M : 1505160684  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(JULITA, S.E., M.Si.)

Penguji II

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.)

Pembimbing

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

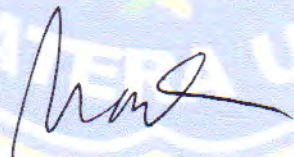
Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP : ANDRI GUNAWAN**  
**N.P.M : 1505160684**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS  
INDONESIA (PERSERO) MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing



**NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



**JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.**



**H. JANURI, SE, M.M, M.Si.**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

Nama : ANDRI GUNAWAN  
NPM : 1505160684  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS  
INDONESIA (PERSERO) MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
03-08-2019	Perbaiki Bab I dan penutup		
10-08-2019	ACC Bab I		
12-08-2019	Perbaiki penutup dan tambah teori nya		
18-08-2019	Perbaiki penutup		
27-08-2019	ACC bab III ke bab IV		
01/09/2019	Perbaiki tabel		
05/09/2019	ACC bab III ke bab IV		
10/09/2019	Bab III Perbaiki gambar		
15/09/2019	ACC Bab IV ke bab V lengkap lampiran		
23/09/2019	ACC keut sidan		

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**Nama Lengkap** : ANDRI GUNAWAN  
**N.P.M** : 1505160684  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Proposal** : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
11/07/2019	Perbaiki isi dan format		
24/07/2019	Perbaiki format, tabel, gambar		
24/08/2019	ACC Bab II least Bab III		
26/07/2019	Perbaiki bab III		
29/07/2019	ACC bab III Paper Seminar		

Pembimbing Proposal

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

Medan, Juli 2019  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



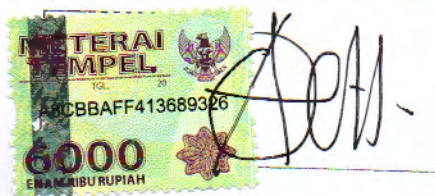
## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Andri Gunawan  
NPM : 1505160684  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
  2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
    - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
    - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
  3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
  4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 26 April .....2019  
Pembuat Pernyataan



Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengambilan Judul  
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Andri Gunawan. NPM 1505160684. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia yang berjumlah 62 karyawan. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 62 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan wawancara/interview. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial diketahui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Secara simultan diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur dan penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya proposal ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Ayahanda Arianto dan Ibunda Mariani yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, MM, MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.



5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Nadia Ika Purnama, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya proposal ini.
9. Bapak Agusri, SH, MH selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
10. Seluruh Dosen Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pembekalan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Bapak Muhammad Yani selaku pimpinan dan seluruh karyawan di PT. Meroke Tetap Jaya medan yang telah menerima saya untuk melaksanakan riset
12. Sahabat saya Yuli Maulida Hrp dan teman-teman lainnya yang tidak saya sebutkan namanya selalu memberikan dukungan dan motivasi selama penulis melakukan riset hingga pada akhir penulisan proposal ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2019

Penulis

**ANDRI GUNAWAN**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan rumusan masalah .....	5
D. Tujuan dan Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
d. Manfaat Dan Tujuan Kinerja .....	12
2. Kepuasan Kerja .....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	16
d. Manfaat Dan Tujuan Kepuasan Kerja.....	17
3. Motivasi Kerja.....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
c. Indikator Motivasi Kerja .....	20
d. Manfaat Dan Tujuan Motivasi .....	21
B. Kerangka Konseptual .....	22
C. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	26

B. Defenisi Operasional.....	26
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	28
D. Populasi dan Sempel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	34

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 39**

A. Hasil Penelitian.....	39
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	39
2. Identitas Responden.....	39
a. Jenis Kelamin .....	39
b. Umur .....	40
c. Pendidikan .....	40
3. Persentase Jawaban Responden.....	41
4. Model Regresi.....	45
a. Regresi Linier Berganda .....	45
b. Uji Asumsi Klasik .....	46
c. Pengujian Hipotesis .....	50
d. Koefisien Determinasi .....	53

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 58**

A. Kesimpulan .....	58
B. Saran.....	58

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Defenisi Operasional.....	27
Tabel III.2 Jadwal Penelitian .....	28
Tabel III.3 Jumlah Populasi .....	29
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas .....	32
Tabel III.6 Hasil Uji Realibilitas.....	33
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	39
Tabel III.2 Umur .....	40
Tabel III.3 Pendidikan.....	40
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden .....	41
Tabel III.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan ....	41
Tabel III.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel III.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	44
Tabel III.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	45
Tabel III.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	48
Tabel III.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial) .....	51
Tabel III.11 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	52
Tabel III.12 Hasil Uji Determinasi.....	54

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	25
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	47
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedisitas .....	49



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun perusahaan seringkali mengalami hambatan dalam menilai kinerja karyawan secara efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di dalam perusahaan memiliki peran yang vital dalam menentukan mundur majunya suatu perusahaan. Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dari perusahaan guna lebih menggali potensi karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebarkannya dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.” (Sinambela, 2017).

Sedangkan “Semakin baik kinerja karyawan diperusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.” (Jufrizen, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepuasan kerja, faktor motivasi. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan karena dapat menentukan hasil kinerja bagi karyawan tersebut, bisa menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk begitu juga motivasi karena dapat mendorong karyawan mendapatkan kinerja yang baik.

“Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.” (Widjojo, 2013). Sedangkan “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.” (Sutrisno, 2009)

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah yang negatif dan pada gilirannya menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

“Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.” (Yusuf, 2015). Sedangkan “Motivasi aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” (Fahmi, 2015)

Motivasi bersifat mempengaruhi, karyawan turut memotivasi dirinya sendiri untuk menjadi lebih bertanggung jawab untuk memberi feedback kepada perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan adanya motivasi kinerja karyawan dapat meningkat. Artinya, perkembangan perusahaan atau suatu organisasi dapat berjalan baik bukan hanya dengan keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki melainkan juga, tergantung pada aspek sumber daya manusia. Yang dimaksud dari aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Produktivitas kinerja karyawan dapat diraih dari keterampilan dan pengetahuan karyawan perusahaan tersebut.

Perusahaan PT. Pos Indonesia merupakan satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kegiatan pelayanan lalu lintas informasi, uang dan barang. Pengiriman barang belum dapat tergantikan dengan teknologi manapun. Salah satu diferensiasi produk yang ditawarkan PT. Pos Indonesia (Persero) adalah jasa pengiriman paket. PT. Pos Indonesia memiliki beberapa hambatan yang menjadi masalah yaitu kurang motivasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan di temukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dari segi pekerjaan yang mereka kerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target perusahaan. Permasalahan yang



sering terjadi dari kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik, karena respon karyawan dalam melayani konsumen terlalu lambat, serta karyawan masih kurang ramah dalam melayani konsumen, sering terjadi keterlambatan pengiriman paket atau berkas kepada konsumen sehingga pelayanan mereka yang masih kurang memuaskan untuk konsumen.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja yaitu, kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan karena karyawan merasa kurang puas dengan capaiannya seperti karyawan lembur tetapi bonus tidak tepat waktu, terkadang insentif terhambat dan bonus tidak sesuai. Sehingga karyawan menginginkan suatu sistem insentif atau bonus yang mereka persepsikan sebagai hal yang adil bagi usaha yang telah mereka lakukan. Sehingga jika perusahaan tidak memberikan sistem insentif atau bonus yang adil pada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurangnya perhatian dari atasan pada karyawannya tidak memberikan motivasi yang lebih dari sebelumnya, seperti pada saat apel pagi memberikan kata sambutan tanpa memberikan kata-kata dukungan kepada karyawan, sehingga karyawan kurang mendapatkan motivasi yang baik.

Keadaan demikian yang melatarbelakangi penulis dalam penyusunan Laporan Akhir yang selanjutnya penulis ambil dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari hasil kinerja yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Karyawan masih kurang puas dalam pemberian system insentif dan bonus masih belum sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan.
3. Kurangnya motivasi dari pimpinan yang dapat menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini, maka penulis membatasi untuk mengungkap permasalahan yang akan diteliti hanya pada kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1) Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan.
- c. Untuk menganalisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan.

##### **2) Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah di dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1) Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

“Kinerja adalah merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.” (Afifuddin, 2015)

“Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” (Bangun, 2012)

“Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi.” (Risnawati, 2016)

“Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada

dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.” (Yusuf, 2015).

Dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok melakukan pekerjaan, tanggung jawab dan perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

“Ada 7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.”

(Mubarok, 2017) yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Tingkat imbalan
- 5) Keterampilan
- 6) Sifat individu
- 7) Dukungan organisasi

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.” (Kasmir, 2015) yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

- 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.



#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang dalam berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

### 13) Disiplin kerja

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

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan, menurut (Kasmir, 2015) yaitu:

#### 1. Kualitas (mutu)

Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna

#### 2. Kuantitas (jumlah)

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan

#### 3. Waktu (jangka waktu)

Kegiatan tersebut dapat diselesaikan, suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya

#### 4. Penekanan biaya

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerjanya dianggap kurang baik.

#### 5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan

## 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) indikator kinerja adalah:

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/ program/ kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

### **d. Manfaat Dan Tujuan Kinerja**

Manfaat dan tujuan sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut. (Kasmir, 2015):

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- 3) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 4) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- 5) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

## **2) Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.” (Sutrisno, 2009)

“Penelitian lain kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.” (Nasution, Musnadi, & Faisal, 2018)

“Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.” (Yusuf, 2015)

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2009) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

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

Sedangkan menurut Ghiselli dan Brown dalam (Yusuf, 2015) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

### 1) Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.

### 2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

### 3) Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa untuk menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

### 4) Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

## c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan suatu ciri-ciri karakteristik dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator kepuasan kerja bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya.

“Indikator kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek.” (Afifuddin, 2015) yaitu

- 1) Upah dan jumlah rasa keadilannya.
- 2) Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 3) *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- 4) *Benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
- 5) *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
- 6) *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan.
- 7) *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.

- 8) *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
- 9) *Communication*, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun non verbal.

Sedangkan menurut (Handoko, 2014) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

2) Supervisi

Pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3) Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4) Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

5) Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

6) Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.



## 7) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

### **d. Manfaat Dan Tujuan Kepuasan Kerja**

untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut. (Handoko, 2014) :

#### 1) Membuat pekerjaan menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

#### 2) Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*.

Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

#### 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* individu

kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dalam berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu.

### 3) Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan atau karyawan/ pegawai (baik yang bekerja di sektor publik dan swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.

“Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya.”(Kadarisman, 2013)

“Motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”(Sedarmayanti, 2016)

Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola yang paling menonjol. Karyawan perlu dimotivasi karena ada karyawan mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal 116-120) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

### 1) Faktor Intern

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

#### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

#### b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

#### c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

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

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi,
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

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

- a) Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik
- c) Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan kerja  
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang

bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan Menurut Gomes di dalam Tanjung (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor Organisasional

### c. Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator dari motivasi Menurut (Effendy, 2009) dan indikator itu adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk berprestasi
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan
- 4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- 5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja, dst.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras

Kerja keras adalah suatu usaha melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan

2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan adalah gambaran tentang masa depan.

3) Tingkat Cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu gambar mengenai pencapaian

4) Orientasi tugas/sasaran

Orientasi tugas atau sasaran adalah gambaran tentang tugas

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

6) Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan bertahan ditengah tekanan ataupun kesulitan.

**d. Manfaat Dan Tujuan Motivasi**

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

menurut (Djamarah, 2012), manfaat motivasi adalah :

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.
- 2) Motivasi sebagai penggerakan, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus di lakukan dan mana yang harus diabaikan.



Pemberian motivasi kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efesiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut (Kadarisman, 2012) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat di lakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.

## **B. Kerangka Konseptual**

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

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja mengandung sebuah makna yang sangat penting bagi karyawan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi, prestasi yang baik akan menimbulkan suatu imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi terhadap karyawan. Apabila suatu imbalan tersebut dipandang adil maka timbullah suatu kepuasan kerja pada

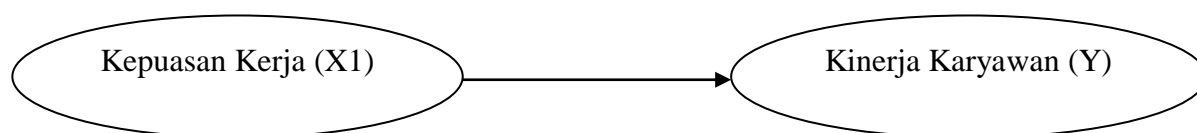
karyawan, karena dalam hal ini karyawan merasa pantas menerima imbalan yang sesuai dengan prestasi.

“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.” (Fadhil & Mayowan, 2018)

“Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.” (Arda, 2017).

“Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung tulungagung.” (Sari & Susilo, 2018)

“Menyatakan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.” (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018)



**Gambar II. 1**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

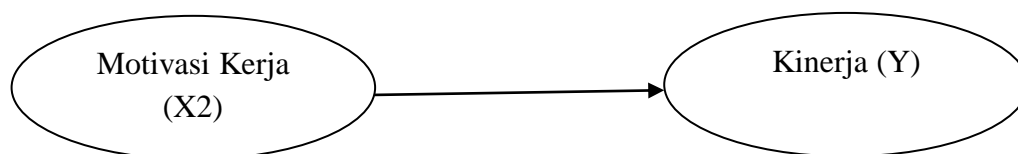
Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan suatu dorongan seseorang atau karyawan untuk memberikan

kontribusi sebesar mungkin demi suatu keberhasilan didalam perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan. karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat untuk melakukan pekerjaannya.

“Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.” (Tanjung, 2015)

“Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan dan terjadi secara terus menerus akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.” (Murti & Srimulyani, 2013)

“Penelitian lain bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.” (Larasati & Gilang, 2014)



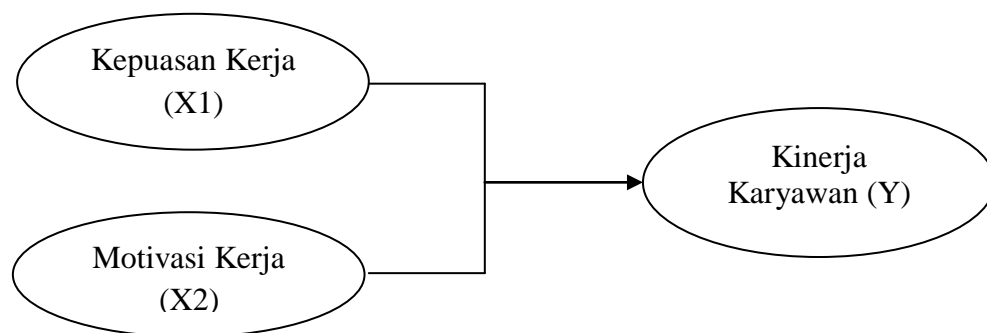
**Gambar II. 2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat dirasakan karyawan secara langsung sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diperoleh.

“Kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dari pada motivasi kerja kinerja karyawan.” (Changgriawan, 2017)

“Bahwa hasil uji F model yang menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini diterima (fit). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.” (Widjojo, 2013)



**Gambar II. 3**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### C. Hipotesis

“Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.” (Juliandi, Irfan, & Saprinal, 2015)

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan.
3. Ada Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *Assosiatif* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

“Penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.” (Sugiyono, 2018)

Metode kuantitatif berupa angka-angka analisis menggunakan statistik. Penelitian ini digolongkan pada metode penelitian *eksperimen* dan *survey*, yaitu dengan mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan). Pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

“Penelitian kasual adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.” (Juliandi et al., 2015)

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

“Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau

kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan penjelasan tersebut maka operasional variabel penelitian ini adalah sebagai yang tertera pada Tabel III.1 berikut.

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukurannya yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. (Afifuddin, 2015)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu Kerja d. Penekanan Biaya e. Pengawasan	1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja adalah salah satu refleksi dari kinerja, cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu dalam berupaya mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan resiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. (Sutrisno, 2009)	a. Upah b. Promosi c. <i>Supervise</i> d. <i>Benefit</i> e. Liburan	1-5	11-12 13-14 15-16 17-18 19-20
Motivasi Kerja (X2)	Adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku yang bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya. (Kadarisman, 2013)	a. Keinginan berprestasi b. Keinginan untuk melakukan perbaikan c. Keinginan melakukan perubahan d. Keinginan senantiasa meningkatkan kemampuan kerja	1-5	21-22 23-24 25-26 27-28



### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Medan 20000 yang beralamat di Jalan Pos No. 1, Medan.

#### 2. Waktu penelitian

Adapun waktu bagi penulis dalam melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2019 sampai dengan September 2019, dengan rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.2**  
**Jadwal Penelitian (Rencana)**

No	Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			Sept 2019				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal		■														
4	Seminar Proposal			■													
5	Pengumpulan Data				■	■	■										
6	Pengolahan Data							■	■	■	■	■					
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■		
8	Sidang Skripsi																■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2018) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 62 orang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 62 orang, Jumlah populasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel III.3**  
**Jumlah Populasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Bagian Dukungan Umum atau SDM	7 karyawan
Bagian Unit Pelayanan Luar (UPL)	3 karyawan
Bagian Penjualan	13 karyawan
Bagian Business Mile Service	9 karyawan
Bagian Pelayanan	10 karyawan
Bagian Audit, Akutansi dan Keuangan	9 karyawan
Bagian Giro	6 karyawan
Bagian Outlet	2 karyawan
Kepala Kantor Pusat	1 karyawan
Wakil Bagian Umum	1 karyawan
Wakil Bagian Business	1 karyawan
<b>Jumlah karyawan</b>	<b>62 Karyawan</b>

## 2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2018)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh.

“*Nonprobability sampling* (sampel tidak berpeluang) merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” (Martono, 2014)  
Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan

sampel. Maka pada penelitian ini, jumlah sampel penelitian ditentukan sebesar 60 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.” (Juliandi et al., 2015)

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pertanyaan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan kepada pihak PT. Pos Indonesia (Persero) diukur dengan skala likert dengan bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono 2018)

Untuk Menguji Kuesioner Maka Dilakukan Uji Validitas Data dan Realibilitas.

#### 1) Uji Validitas

“Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.” (Juliandi et al., 2015) Uji

validitas penelitian ini ditujukan kepada pegawai kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Berikut ini rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$R_{xy}$	= korelasi sederhana antara X terhadap Y
$N$	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum x_i^2$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali sampel x dan y

Hipotesisnya adalah :

- 1)  $H_0: p=0$  {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}.
- 2)  $H_1: p \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\geq \alpha$  0,05).
- b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan atau probabilitas dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\leq \alpha$  0,05).

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.695	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.414	0.250	0.001 < 0,05	Valid
	Y3	0.336	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.610	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.695	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.579	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.336	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.610	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.695	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.414	0.250	0.001 < 0,05	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	X1	0.539	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.448	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.722	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.539	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.725	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.815	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.541	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.349	0.250	0.005 < 0,05	Valid
	X9	0.815	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.448	0.250	0.000 < 0,05	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X1	0.691	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.677	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.390	0.250	0.002 < 0,05	Valid
	X4	0.338	0.250	0.007 < 0,05	Valid
	X5	0.422	0.250	0.003 < 0,05	Valid
	X6	0.528	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.429	0.250	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.410	0.250	0.001 < 0,05	Valid

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data responden dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dengan nilai probabilitas dibawah 0,05.

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan isntrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian

menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma i^2$  = Varians total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.726	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0.807		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.684		Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.726, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0.807, dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel motivasi kerja (X2) yaitu sebesar 0.684. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antar peneliti dengan responden penelitian. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan. Adapun yang penulis wawancarai adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

## 3. Studi Dokumentasi

Di dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Adapun dokumen yang diperlukan adalah dokumen jumlah karyawan, buku ilmiah dan jurnal yang mendukung kajian teoritis dalam penelitian ini

## F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Regresi linier berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
A	=	Konstanta
$b_1b_2$	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
$X_1$	=	Kepuasan Kerja
$X_2$	=	Motivasi Kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Terdapat beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian, yaitu :

### a. Uji Normalitas

“Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel terikat dan tidak terikat (bebas) memiliki distribusi normal atau tidak.” (Juliandi et al., 2015) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Dasar analisis yang digunakan untuk menentukan uji normalitas *kolmogorov* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig.)  $> 0.05$  (lebih besar) maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.)  $< 0.05$  (lebih kecil) maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

“Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar independen. Dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.” (Juliandi et al., 2015)

### c. Uji Heteroskedastisitas

“Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang



lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.” (Juliandi et al., 2015)

Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini untuk membuat keputusan sementara guna melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara berikut:

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

- $t$  = Nilai t hitung
- $r$  = Nilai Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah Sampel

Bentuk Pengujiannya adalah, sebagai berikut :

- a.  $H_0 : r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b.  $H_a : r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersamaan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0.05 (=5%).

Rumusnya sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- N = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya yaitu :

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen dengan rumus :

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana :

D = Koefisien determinasi  
 $R^2$  = Nilai korelasi berganda  
100% = Persentase kontribusi

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 62 orang karyawan PT. Pos Indonesia. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**2. Identitas Responden**

**a) Jenis Kelamin**

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 orang (67,7%) laki-laki dan sebanyak 20 orang (32,3%) perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

## b) Umur

**Tabel IV.2**  
**Umur**

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	21	33.9	33.9	33.9
	31-40 tahun	24	38.7	38.7	72.6
	41-50 tahun	16	25.8	25.8	98.4
	> 50 tahun	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 21 orang (33,9%) dengan umur 20-30 tahun, sebanyak 24 orang (38,7%) dengan umur 31-40 tahun, sebanyak 16 orang (25,8%) dengan umur 41-50 tahun, dan sebanyak 1 orang (1,6%) dengan umur lebih dari 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari umur adalah 31-40 tahun.

## c) Pendidikan

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	27.4	27.4	27.4
	D3	20	32.3	32.3	59.7
	S1	23	37.1	37.1	96.8
	S2	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 17 orang (27,4%) pendidikan SMA, sebanyak 20 orang (32,3%) pendidikan D-3, sebanyak 23 orang (37,1%) pendidikan S-1, dan sebanyak 2 orang (4%) pendidikan S-2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah SMA.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV.5**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kualitas</b>						
1	Saya Selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	9 orang 14,5%	34 orang 54,8%	7 orang 11,3%	12 orang 19,4%	0%
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	31 orang 50%	13 orang 21%	13 orang 21%	1 orang 1,6%	4 orang 6,5%
<b>Kuantitas</b>						
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	5 orang 8,1%	30 orang 48,4%	23 orang 37,1%	4 orang 6,5%	0%
4	Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan	35 orang 56,5%	11 orang 17,7%	11 orang 17,7%	5 orang 8,1%	0%
<b>Waktu kerja</b>						
5	Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu	9 orang 14,5%	34 orang 54,8%	7 orang 11,3%	12 orang 19,4%	0%
6	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan	6 orang 9,7%	35 orang 56,5%	17 orang 27,4%	0%	4 orang 6,5%

Penekanan Biaya						
7	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya	5 orang 8,1%	30 orang 48,4%	23 orang 37,1%	4 orang 6,5%	0%
8	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	35 orang 56,5%	11 orang 17,7%	11 orang 17,7%	5 orang 8,1%	0%
Pengawasan						
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	9 orang 14,5%	34 orang 54,8%	7 orang 11,3%	12 orang 19,4%	0%
10	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari atasan	31 orang 50%	13 orang 21%	13 orang 21%	1 orang 1,6%	4 orang 6,5%

#### Hasil SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Pos Indonesia.

**Tabel IV.6**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Upah						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	7 orang 11,3%	32 orang 51,6%	20 orang 32,3%	0%	3 orang 4,8%
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya dalam bekerja	5 orang 8,1%	30 orang 48,4%	23 orang 37,1%	0%	4 orang 6,5%

<b>Promosi</b>						
3	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	29 orang 46,8%	16 orang 25,8%	13 orang 21%	4 orang 6,5%	0%
4	System promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan	7 orang 11,3%	32 orang 51,6%	20 orang 32,3%	0%	3 orang 4,8%
<b>Supervise</b>						
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	30 orang 48,8%	16 orang 25,8%	12 orang 19,4%	4 orang 6,5%	0%
6	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	35 orang 56,5%	13 orang 21%	9 orang 14,5%	5 orang 8,1%	0%
<b>Benefit</b>						
7	Fasilitas yang diberikan perusahaan lengkap dan layak pakai	8 orang 12,9%	35 orang 56,5%	11 orang 17,7%	8 orang 12,9%	0%
8	Saya mendapatkan bonus ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	8 orang 12,9%	36 orang 58,1%	10 orang 16,1%	8 orang 12,9%	0%
<b>Liburan</b>						
9	Perusahaan selalu mengadakan liburan untuk karyawan seperti <i>family gathering</i>	35 orang 56,5%	13 orang 21%	9 orang 14,5%	5 orang 8,1%	0%
10	Saya mendapatkan pesangon pada saat liburan/cuti	5 orang 8,1%	30 orang 48,4%	23 orang 37,1%	4 orang 6,5%	0%

**Hasil SPSS 24.00**



Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Pos Indonesia.

**Tabel IV.7**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Keinginan Berprestasi</b>						
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saya	8 orang 12,9%	35 orang 56,5%	11 orang 17,7%	8 orang 12,9%	0%
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan	8 orang 12,9%	34 orang 54,8%	12 orang 19,4%	8 orang 12,9%	0%
<b>Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan</b>						
3	Saya selalu bekerja dengan penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya	7 orang 11,3%	31 orang 50%	21 orang 33,9%	0%	3 orang 4,8%
4	Saya selalu mengveluasi pekerjaan saya sesuai dengan lebih teliti	13 orang 21%	28 orang 45,2%	18 orang 29%	0%	3 orang 4,8%
<b>Keinginan Melakukan Perubahan</b>						
5	Atsasn saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	5 orang 8,1%	30 orang 48,4%	23 orang 37,1%	4 orang 6,5%	0%
6	Atasan saya memberikan pengarahannya agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	24 orang 38,7%	20 orang 32,3%	15 orang 24,2%	1 orang 1,6%	2 orang 3,2%
<b>Keinginan Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja</b>						
7	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	15 orang 24,2%	27 orang 43,5%	16 orang 25,8%	1 orang 1,6%	3 orang 4,8%
8	Saya bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang saya kerjakan	8 orang 12,9%	33 orang 53,2%	16 orang 25,8%	5 orang 8,1%	0%

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang

disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Pos Indonesia.

#### 4. Model Regresi

##### a. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.067	4.610		.665	.508
	KEPUASAN KERJA	.500	.103	.514	4.863	.000
	MOTIVASI	.422	.142	.314	2.973	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

##### Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 3,067
- 2) Kepuasan Kerja = 0,500
- 3) Motivasi = 0,422

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut;

$$Y = 3,067 + 0,500_1 + 0,422_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 3,067 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,500 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,500 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,422 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,422 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

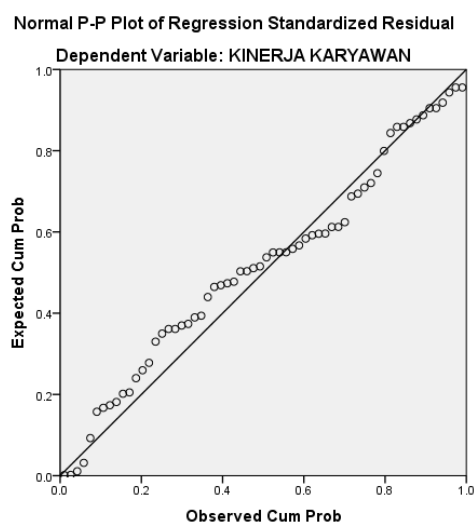
#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

## 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPUASAN KERJA	.698	1.432
	MOTIVASI	.698	1.432
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

**Hasil Data SPSS 24.00**

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,432 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,432. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,698 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,698. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

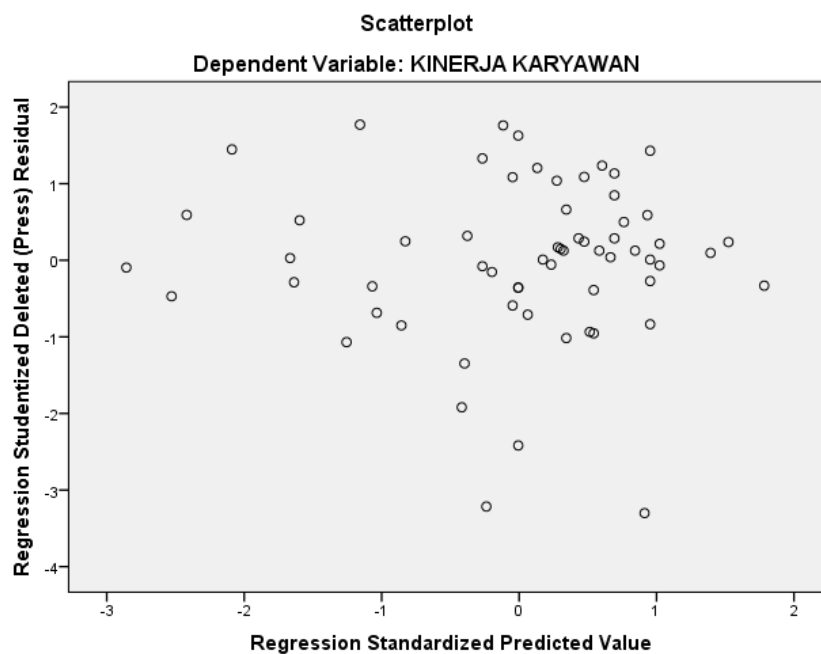
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

## a. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian:

- a)  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.067	4.610		.665	.508
	KEPUASAN KERJA	.500	.103	.514	4.863	.000
	MOTIVASI	.422	.142	.314	2.973	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,863 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $62 - 2 = 60$ ), di peroleh t tabel 2,000. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 4,863  $>$  t tabel = 2,000. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $\leq$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.



### b) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 2,973 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $62 - 2 = 60$ ), di peroleh t tabel 2,000. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,973  $>$  t-tabel = 2,000. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.

### 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.435	2	450.717	34.637	.000 <sup>b</sup>
	Residual	767.743	59	13.013		
	Total	1669.177	61			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA						

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai  $f$  adalah 34,637, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- b. Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh  $f$  hitung untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi sebesar 34,637 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $62 - 2 - 1 = 59$ ), di peroleh  $f$  tabel 3,15. Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $f$  hitung = 34,637  $>$   $f$  tabel = 3,15. Ini berarti pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$   $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.

#### **d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien

determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.524	3.60730
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,735 atau 73,5% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,540 yang berarti 54% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,524 yang berarti 52,4% kinerja karyawan PT. Pos Indonesia dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan 47,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,60730 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia adalah  $t_{hitung}$  sebesar 4,863 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.

Artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah di capai serta kontribusi yang diberikan perusahaan atas kerja yang dihasilkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”(Sutrisno, 2009).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) dan (Sari & Susilo, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan

bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,973 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,004 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.

Artinya ketika motivasi yang diberikan kepada para karyawan mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja, maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat karena dengan motivasi yang telah diberikan kepada karyawan, maka karyawan merasa mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya.”(Kadarisman, 2013)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Murti & Srimulyani, 2013) dan (Larasati & Gilang, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 34,637 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia.

Ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang ia dapat dan selalu mendapatkan apresiasi atas kinerjanya sehingga dapat mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang baik, maka kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017) dan (Widjojo, 2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia yaitu:

1. Secara parsial diketahui bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dimana diperoleh  $t_{hitung} 4,863 > t_{tabel} 2,000$  dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .
2. Secara parsial diketahui bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dimana diperoleh  $t_{hitung} 2,973 > t_{tabel} 2,000$  dan angka sig  $0,004 < 0,05$ .
3. Secara simultan diketahui bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dimana diperoleh  $f_{hitung} 34,637 > f_{tabel} 3,15$  dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak pemimpin memperhatikan seluruh keadaan karyawannya, memperdulikan kesejahteraan karyawan dan memberikan apa yang karyawan butuhkan.

2. Hendaknya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan solusi atas pekerjaan, agar karyawan lebih giat dalam bekerja.
3. Hendaknya pemimpin memperhatikan apa yang karyawan mau dalam pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Effendy, A. T. (2009). *Integrated HRD (Human Resources Development)*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Juliandi, A., Irfan, & Sapriyal, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 1–13.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: Rajawali Pers.
- Mubarok, S. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Jakarta: In Media.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 123–134.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 79–87.
- Sari, O. Rindiantika, & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28–35.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Dunia Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Widjojo, A. M. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Andri Gunawan  
Npm : 1505160684  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kisaran, 01 Januari 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Madio Utomo gg.sogol no.14c Medan

### **Data Orang Tua**

Nama Bapak : Arianto  
Nama Ibu : Mariani  
Alamat : Jl. Maria Ulfa Santoso Lk. III Kisaran

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 010093 Tamat 2008
2. SMP Negeri 3 Kisaran Tamat 2011
3. SMA Muhammadiyah 8 Kisaran Tamat 2015
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019

Medan, September 2019

**Nahara Fadhila**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

#### **B. Identitas Responden**

Inisial :

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Umur :  20-30 Tahun       31-40 Tahun  
 41-50 Tahun       Di atas 50 Tahun

Pendidikan :  SMA       D3       S1       S2

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kualitas</b>						
1	Saya Selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
<b>Waktu kerja</b>						
5	Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu					
6	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
<b>Penekanan Biaya</b>						
7	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya					
8	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
<b>Pengawasan</b>						
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
10	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari atasan					

**Kepuasan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Upah</b>						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya dalam bekerja					
<b>Promosi</b>						
3	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
4	System promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan					
<b>Supervise</b>						
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
6	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
<b>Benefit</b>						
7	Fasilitas yang diberikan perusahaan lengkap dan layak pakai					
8	Saya mendapatkan bonus ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan					
<b>Liburan</b>						
9	Perusahaan selalu mengadakan liburan untuk karyawan seperti <i>family gathering</i>					
10	Saya mendapatkan pesangon pada saat liburan/cuti					

**Motivasi (X2)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Keinginan Berprestasi</b>						
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saya					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan					
<b>Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan</b>						
3	Saya selalu bekerja dengan penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
4	Saya selalu mengveluasi pekerjaan saya sesuai dengan lebih teliti					
<b>Keinginan Melakukan Perubahan</b>						
5	Atsasn saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
6	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
<b>Keinginan Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja</b>						
7	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
8	Saya bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang saya kerjakan					



No	KEPUASAN KERJA (X1)										Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	42
2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	34
4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	42
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
6	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	30
7	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	40
8	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	24
9	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	40
10	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38
11	3	4	5	3	5	5	2	2	5	4	38
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
13	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
14	4	2	3	4	5	5	4	4	5	2	38
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
16	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	36
17	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	43
18	1	3	3	1	2	2	3	4	2	3	24
19	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	38
20	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
21	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	41
22	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	41
23	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	41
24	4	2	3	4	5	5	5	4	5	2	39
25	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	44
26	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
27	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
28	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	31
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
30	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	44
31	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
32	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	43
33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
34	1	2	5	1	3	5	4	4	5	2	32
35	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	42
36	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	36
37	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	42
38	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	42
39	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36
40	3	3	5	3	3	5	4	4	5	3	38
41	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	42
42	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	24
43	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44
44	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	24
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	38

47	3	4	5	3	5	5	2	2	5	4	38
48	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	42
51	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	40
52	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
53	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44
54	5	3	2	5	2	2	4	4	2	3	32
55	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
56	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	42
57	3	4	5	3	5	5	3	3	5	4	40
58	4	2	5	4	5	5	4	4	5	2	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	42
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	3	4	5	3	5	5	3	3	5	4	40

	MOTIVASI (X2)								Jumlah
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	4	3	4	5	5	3	30
2	4	4	4	3	4	4	5	4	32
3	2	2	3	1	4	3	4	2	21
5	4	4	4	5	3	5	5	4	34
5	4	4	4	5	4	5	5	4	35
6	2	2	4	4	3	5	3	2	25
7	4	4	3	4	3	3	5	4	30
8	2	2	3	4	3	5	2	2	23
9	4	4	5	4	3	4	4	4	32
10	5	5	5	4	3	3	3	5	33
11	2	2	3	3	4	1	5	2	22
12	5	5	4	4	4	4	5	5	36
13	4	4	3	4	4	3	4	4	30
14	4	4	4	4	2	5	5	4	32
15	4	4	4	4	4	5	3	4	32
16	4	5	3	4	4	5	3	5	33
17	4	4	3	3	5	4	1	4	28
18	3	4	1	3	3	5	5	4	28
19	4	3	5	1	3	4	5	4	29

20	4	4	5	4	5	5	4	3	34
21	4	4	4	4	3	4	4	4	31
22	3	3	4	4	4	4	4	4	30
23	3	4	4	4	5	3	4	4	31
24	5	4	4	4	2	5	4	3	31
25	5	4	4	3	4	5	3	3	31
26	3	3	3	3	3	2	4	5	26
27	4	3	4	1	5	3	4	5	29
28	3	5	4	5	3	4	4	3	31
29	4	5	4	3	3	4	4	4	31
30	4	3	4	4	5	3	4	3	30
31	4	4	4	4	4	4	3	4	31
32	5	3	3	3	4	4	3	5	30
33	4	4	3	4	4	4	1	4	28
34	4	4	1	4	2	3	4	4	26
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31
36	4	4	4	3	3	5	4	4	31
37	3	3	4	3	4	5	4	3	29
38	4	4	4	5	4	3	4	4	32
39	2	2	4	5	4	4	3	2	26
40	4	4	3	3	3	3	3	4	27
41	4	4	3	4	4	5	1	4	29
42	2	2	1	3	3	5	5	4	25
43	4	4	5	4	3	3	3	4	30
44	2	2	3	4	3	5	4	3	26
45	4	4	4	3	4	4	4	4	31
46	5	5	4	4	4	3	3	4	32
47	2	2	3	4	4	1	4	4	24
48	5	5	4	3	3	4	4	3	31
49	4	4	4	3	4	3	4	3	29
50	4	4	4	5	3	5	3	5	33
51	4	4	3	5	3	5	3	5	32
52	5	5	3	3	3	5	5	3	32

53	4	4	5	4	3	4	5	4	33
54	4	4	5	3	3	5	3	3	30
55	3	3	3	4	4	4	4	3	28
56	3	3	4	5	4	5	3	3	30
57	3	3	3	5	4	4	4	3	29
58	4	4	4	5	2	4	4	4	31
59	4	4	4	4	4	3	3	4	30
60	4	4	3	5	4	5	5	4	34
61	4	4	3	5	4	5	5	4	34
62	3	3	3	5	4	4	4	3	29

No	KINERJA KARYAWAN										Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	41
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	32
4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	42
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
6	2	5	3	3	2	3	3	3	2	5	31
7	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	37
8	2	5	3	2	2	1	3	2	2	5	27
9	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
10	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	36
11	2	1	4	5	2	4	4	5	2	1	30
12	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
13	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
14	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40
15	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
16	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	43
17	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	43
18	4	5	3	2	4	3	3	2	4	5	35
19	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	36
20	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	44

21	3	4	3	5	3	3	3	5	3	4	36
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
23	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	39
24	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40
25	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	41
26	5	2	3	3	5	3	3	3	5	2	34
27	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	41
28	4	5	3	2	4	1	3	2	4	5	33
29	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
30	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
31	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	32
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
34	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40
35	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
36	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	37
37	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	41
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
39	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	32
40	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	42
41	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
42	2	5	3	3	2	3	3	3	2	5	31
43	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	37
44	2	5	3	2	2	1	3	2	2	5	27
45	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	41
46	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
47	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	32
48	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	42
49	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
50	2	5	3	3	2	3	3	3	2	5	31
51	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	37
52	2	5	3	2	2	1	3	2	2	5	27
53	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39

54	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	36
55	2	1	4	5	2	4	4	5	2	1	30
56	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
57	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
58	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40
59	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
60	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	43
61	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	43
62	2	1	4	5	2	4	4	5	2	1	30

NO	JENIS KELAMIN
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	2
7	1
8	2
9	1
10	1
11	2
12	1
13	1
14	1
15	1
16	1
17	1
18	2
19	1
20	2

21	1
22	1
23	2
24	1
25	1
26	1
27	1
28	1
29	2
30	1
31	2
32	1
33	2
34	1
35	2
36	1
37	1
38	2
39	1
40	1
41	2

42	1
43	2
44	2
45	1
46	2
47	1
48	1
49	2
50	1
51	1
52	2
53	1
54	2
55	1
56	1
57	2
58	1
59	1
60	1
61	2
62	1

NO	USIA
1	1
2	1
3	1
4	3
5	2
6	2
7	2

8	3
9	2
10	2
11	1
12	1
13	3
14	2
15	2

16	1
17	1
18	2
19	2
20	3
21	2
22	3
23	3

24	1
25	3
26	3
27	1
28	1
29	3
30	2
31	2
32	2
33	1
34	2
35	1
36	2

NO	Pendidikan
1	3
2	1
3	3
4	3
5	2
6	2
7	2
8	1
9	3
10	3
11	2
12	2
13	1
14	2
15	2
16	1
17	3
18	1
19	3
20	2

37	3
38	1
39	2
40	4
41	1
42	3
43	3
44	1
45	1
46	2
47	2
48	1
49	1

21	1
22	3
23	2
24	1
25	3
26	3
27	3
28	1
29	3
30	2
31	3
32	3
33	3
34	1
35	1
36	2
37	1
38	3
39	1
40	4
41	1

50	2
51	2
52	2
53	2
54	1
55	1
56	1
57	2
58	3
59	3
60	3
61	2
62	3

42	4
43	1
44	3
45	2
46	3
47	2
48	1
49	2
50	3
51	1
52	1
53	3
54	2
55	2
56	3
57	3
58	2
59	3
60	2
61	2
62	2

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	38.3065	5.23102	62

KEPUASAN KERJA	38.6613	5.37128	62
MOTIVASI	37.6452	3.89239	62

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.524	3.60730	.540	34.637	2	59	.000	1.873

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.435	2	450.717	34.637	.000 <sup>b</sup>
	Residual	767.743	59	13.013		
	Total	1669.177	61			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA

Coefficients <sup>a</sup>														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.067	4.610		.665	.508	-6.157	12.291						
	KEPUASAN KERJA	.500	.103	.514	4.863	.000	.295	.706	.686	.535	.429	.698	1.432	
	MOTIVASI	.422	.142	.314	2.973	.004	.138	.706	.596	.361	.263	.698	1.432	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.671	.38	.82	.02
	3	.005	25.085	.62	.18	.98

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.3199	45.1622	38.3065	3.84417	62
Std. Predicted Value	-2.858	1.783	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.470	1.545	.746	.273	62
Adjusted Predicted Value	27.3765	45.2495	38.3116	3.86147	62
Residual	-10.81572	6.14371	.00000	3.54767	62
Std. Residual	-2.998	1.703	.000	.983	62
Stud. Residual	-3.055	1.739	-.001	1.007	62
Deleted Residual	-11.22720	6.40866	-.00518	3.72217	62
Stud. Deleted Residual	-3.301	1.771	-.009	1.039	62

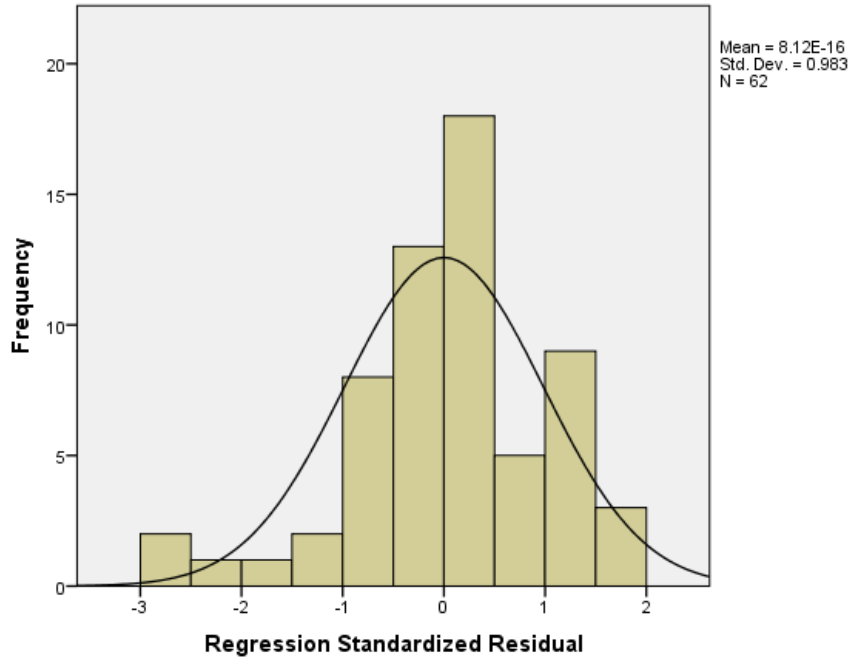


Mahal. Distance	.051	10.204	1.968	2.418	62
Cook's Distance	.000	.226	.017	.037	62
Centered Leverage Value	.001	.167	.032	.040	62

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

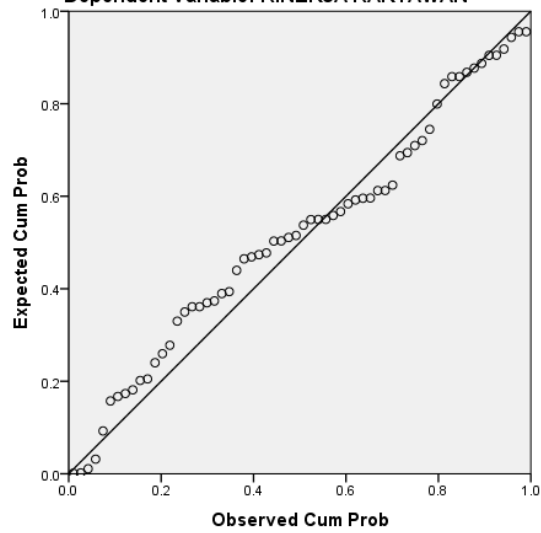
### Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



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

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN











KINERJA KARYAWAN	Pearson	.695**	.414**	.336**	.610**	.695**	.579**	.336**	.610**	.695**	.414**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

kepuasan kerja											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	20	32.3	32.3	37.1
	Setuju	32	51.6	51.6	88.7
	Sangat Setuju	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	23	37.1	37.1	43.5
	Setuju	30	48.4	48.4	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	13	21.0	21.0	27.4
	Setuju	16	25.8	25.8	53.2
	Sangat Setuju	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	20	32.3	32.3	37.1
	Setuju	32	51.6	51.6	88.7
	Sangat Setuju	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	12	19.4	19.4	25.8
	Setuju	16	25.8	25.8	51.6
	Sangat Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	9	14.5	14.5	22.6
	Setuju	13	21.0	21.0	43.5
	Sangat Setuju	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Kurang Setuju	11	17.7	17.7	30.6
	Setuju	35	56.5	56.5	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Kurang Setuju	10	16.1	16.1	29.0
	Setuju	36	58.1	58.1	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	9	14.5	14.5	22.6
	Setuju	13	21.0	21.0	43.5
	Sangat Setuju	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	23	37.1	37.1	43.5
	Setuju	30	48.4	48.4	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

motivasi											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Kurang Setuju	11	17.7	17.7	30.6
	Setuju	35	56.5	56.5	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Kurang Setuju	12	19.4	19.4	32.3
	Setuju	34	54.8	54.8	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	21	33.9	33.9	38.7
	Setuju	31	50.0	50.0	88.7
	Sangat Setuju	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	18	29.0	29.0	33.9
	Setuju	28	45.2	45.2	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	23	37.1	37.1	43.5
	Setuju	30	48.4	48.4	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	4.8
	Kurang Setuju	15	24.2	24.2	29.0
	Setuju	20	32.3	32.3	61.3
	Sangat Setuju	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	6.5
	Kurang Setuju	16	25.8	25.8	32.3
	Setuju	27	43.5	43.5	75.8
	Sangat Setuju	15	24.2	24.2	100.0
Total		62	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	16	25.8	25.8	33.9
	Setuju	33	53.2	53.2	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>kinerja karyawan</b>											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	19.4	19.4	19.4
	Kurang Setuju	7	11.3	11.3	30.6
	Setuju	34	54.8	54.8	85.5
	Sangat Setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	8.1
	Kurang Setuju	13	21.0	21.0	29.0
	Setuju	13	21.0	21.0	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	23	37.1	37.1	43.5
	Setuju	30	48.4	48.4	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	11	17.7	17.7	25.8
	Setuju	11	17.7	17.7	43.5
	Sangat Setuju	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	19.4	19.4	19.4
	Kurang Setuju	7	11.3	11.3	30.6
	Setuju	34	54.8	54.8	85.5
	Sangat Setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	17	27.4	27.4	33.9
	Setuju	35	56.5	56.5	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	23	37.1	37.1	43.5
	Setuju	30	48.4	48.4	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	11	17.7	17.7	25.8
	Setuju	11	17.7	17.7	43.5
	Sangat Setuju	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	19.4	19.4	19.4
	Kurang Setuju	7	11.3	11.3	30.6
	Setuju	34	54.8	54.8	85.5
	Sangat Setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	8.1
	Kurang Setuju	13	21.0	21.0	29.0
	Setuju	13	21.0	21.0	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Statistics				
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	21	33.9	33.9	33.9
	31-40 tahun	24	38.7	38.7	72.6
	41-50 tahun	16	25.8	25.8	98.4
	> 50 tahun	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	27.4	27.4	27.4
	D3	20	32.3	32.3	59.7
	S1	23	37.1	37.1	96.8
	S2	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	