

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. NARASINDO MITRA PRIMA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**AMANDA PUTRI KINANTI**

**NPM.1305160790**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

# **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Narasindo Mitra Prima**

## **The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation Of Employee Performance At PT. Narasindo Mitra Prima.**

Amanda Putri Kinanti, Willy Yusnandar, SE.,M.Si  
Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : amandaputrikinanti95@gmail.com

### **ABSTRAK**

**Amanda Putri Kinanti ( 1305160790 ) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Narasindo Mitra Prima. Skripsi 2017 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Narasindo Mitra Prima.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Narasindo Mitra Prima, dan adapun sampel yang digunakan sebanyak 47 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket (*questioner*) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Kemudian data diolah melalui SPSS versi 16.0.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,579 dan  $>\alpha 0,05$  maka dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 1,722 dan  $>\alpha 0,05$  maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat tidak ada variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dinyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

## ABSTRACT

**Amanda Putri Kinanti (1305160790) The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation Of Employee Performance At PT. Narasindo Mitra Prima. Thesis 2017 Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.**

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance, the influence of work motivation on employee performance and the effect of job satisfaction and work performance on performance at PT. Narasindo Mitra Prima.

Population in this research is employees of PT. Narasindo Mitra Prima, and as for the sample used as many as 47 people. In this research data method is done by giving questionnaire (questioner) and study documentation. Data analysis in this research using multiple linear regression analysis. Then the data is processed through SPSS version 16.0.

Based on the results of research conducted, from testing the effect of job satisfaction on employee performance seen sig (2 tail) between job satisfaction and employee performance is equal to 0,579 and  $> \alpha 0,05$  then not satisfy the cooperation is not significant positive to employee performance. From the examination of the effect of work motivation on employee performance seen sig (2 tails) between job satisfaction and employee performance is equal to 1,722 and  $> \alpha 0,05$  then work motivation does not have positive effect on employee performance. From the examination of the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance there is no variable job satisfaction and work motivation significant to performance, then job satisfaction and work motivation formally have no significant effect on performance

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

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima”**

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan studi strata-1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya menyadari bahwa dalam proses penulisan proposal ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya tercinta: Ibunda tercinta Alm. Sumarni Amd. dan Ayahanda tercinta Iman Sucahyo Amd., yang merupakan inspirasi bagi saya, berjuang dengan segenap kemampuan dengan keterbatasan membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, semangat dan motivasi, merawat dengan penuh cinta dan kasih sayang dari kecil hingga dewasa serta doanya yang tidak pernah putus sehingga dapat menjadikan kekuatan dalam menyelesaikan studi S-1. Adik saya tersayang M.Iqbal Fitrah Nugroho terimakasih untuk doa dan dukungannya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si Ketua Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen di Fakultas ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Abdul Hadi Nasution selaku Direktur Utama PT. Narasindo Mitra Prima yang telah memberikan data dan informasi serta membimbing penulis dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Seluruh karyawan PT. Narasindo Mitra Prima yang telah membantu dan memberi informasi dalam pengumpulan data.
11. Terima kasih untuk yang tersayang Riyan Pratama Putra, S.E yang selalu memberikan perhatian, semangat, motivasi dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan studynya.

12. Terimakasih untuk teman-teman Manajemen C/Siang 2013 khususnya, Sella Novia Restika, S.E dan Septy Dyanita Putri, SE. yang juga memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati saya menyadari masih banyak terdapat kekurangan di dalam skripsi ini, sehingga saya mengharapkan adanya saran dan kritik yang setidaknya membangun, demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Agustus 2017  
Penulis

**AMANDA PUTRI KINANTI**  
**1305160790**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja .....	6
a. Pengertian Kinerja .....	6
b. Manfaat Kinerja .....	7
c. Faktor-faktor Kinerja .....	8
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Manfaat Kepuasan Kerja.....	11
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
3. Motivasi Kerja .....	13
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	13

b. Manfaat Motivasi Kerja .....	14
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	14
d. Indikator Motivasi Kerja.....	15
B. Kerangka Konseptual .....	15
C. Hipotesis.....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	19
B. Definisi Operasional.....	19
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Teknik Pengumpulan data .....	23
a. Uji Validitas .....	24
b. Uji Reliabilitas .....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
1) Uji Asumsi Klasik.....	27
a. Uji Normalitas.....	27
b. Uji Multikolinieritas.....	28
c. Uji Heterokedastisitas.....	28
2) Analisis Linier Berganda.....	29
a. Uji t.....	29
b. Uji F.....	30
3) Koefisien Determinasi.....	31
<b>BAB VI HASIL PENELITIAN DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Hasil Penelitian .....	32

1) Deskriptif Hasil Penelitian .....	32
2) Karakteristik Responden .....	32
3) Analisis Variabel Penelitian .....	34
<b>B. Analisis Data.....</b>	<b>40</b>
1) Pengujian Asumsi Klasik .....	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Multikolinieritas.....	41
c. Uji Heterokedastisitas.....	41
2) Analisis Linier Berganda.....	42
a. Uji t.....	43
b. Uji F.....	46
3) Koefisien Determinasi.....	47
<b>C. Pembahasan.....</b>	<b>47</b>
1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	47
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	48
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	16
Gambar II.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	17
Gambar II.3	Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap KinerjaKaryawan .....	17
Gambar IV.1	Uji Normalitas.....	
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas.....	
Gambar IV.3	Kriteria Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..	
Gambar IV.4	Kriteria Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	
Gambar IV.5	Kriteria Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	

## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
Tabel III. 2 Indikator Kepuasan Kerja .....	27
Tabel III. 3 Indikator Motivasi Kerja .....	27
Tabel III. 4 Waktu Penelitian .....	28
Tabel III. 5 Jumlah Populasi .....	28
Tabel III. 6 Skala Likert .....	30
Tabel III. 7 Reabilitas Perilaku Kinerja .....	35
Tabel III.8 Reabilitas Kepuasan Kerja .....	35
Tabel III. 9 Reabilitas Motivasi Kerja.....	36
Tabel III. 10 Pengembangan Instrumen Penelitian .....	36
Tabel IV.1 Skala Likert.....	42
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Kinerja .....	44
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Kepuasan Kerja .....	46
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Motivasi Kerja.....	49
Tabel IV.8 Multikolinearitas .....	52
Tabel IV.9 Uji t .....	54
Tabel IV.10 Model Summary Ganda dan R Square .....	55
Tabel IV.11 Uji t .....	56
Tabel IV.12 ANOVA .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diperoleh individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai sistem yang diperoleh individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus dengan tujuan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi adalah penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Menurut Sunyoto (2013: hal. 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan.

Mangkunegara (2013: hal.67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dan Wibisono (2011: hal.164) berpendapat faktor-faktor pembentuk kinerja ialah absensi, kepuasan kerja, jam kerja, motivasi dan komitmen pegawai.

Sutrisno (2009: hal. 77-78), Gilmer berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

Demikian pula PT. Narasindo Mitra Prima juga sangat memperhatikan kinerja para karyawannya. PT. Narasindo Mitra Prima merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang tour & travel. Namun, dalam observasi Awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan terdapat penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja disebabkan oleh keterlambatan pegawai yang terus meningkat, penjualan tiket yang tidak mencapai target, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang baik.

Di dalam perusahaan juga terdapat penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh karyawan yang kurang produktif, yaitu karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Perusahaan juga mengalami penurunan motivasi yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan sehingga karyawan kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Narasindo Mitra Prima sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan kurang baik, kinerja karyawan akan menurun, tujuan dari

perusahaan tidak tercapai dengan baik. Apabila kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan yang berbentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan pada PT. Narasindo Mitra Prima, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu:

- a. Terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima yang disebabkan oleh karyawan yang kurang produktif, yaitu karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Terdapat penurunan motivasi kerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan sehingga karyawan kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima yang disebabkan oleh keterlambatan pegawai yang terus meningkat, penjualan tiket yang tidak mencapai target, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang baik.

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

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diPT. Narasindo Mitra Prima. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi dalam hal kepuasan kerja dan motivasi kerja PT. Narasindo Mitra Prima.

### **2. Rumusan masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima?

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

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima.
- c. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima.

## **2. Manfaat penelitian**

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.
- b. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat peneliti dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian kinerja**

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (Stakeholders) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013: hal.67) bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Yani (2012: hal,117) mengatakan bahwa kinerja merupakan “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Sedangkan Wibowo (2007: hal.7) berpendapat bahwa “kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.” Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan definisi diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan yang di harapkan. Untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Wibowo (2007: hal. 10-11) manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- 3) Manfaat kinerja bagi individu.

Adapun penjelasan dari masing-masing manfaat diatas adalah:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi ialah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer ialah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

- 3) Manfaat kinerja bagi individu ialah memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam Mangkunegara (2013: hal.67) dikatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan Wibisono (2011: hal.164) berpendapat bahwa faktor pembentuk kinerja ialah :

#### 1) Absensi

Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.

#### 2) Kepuasan kerja

Beberapa hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan keuntungan bagi perusahaan.

#### 3) Jam kerja

Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Jam kerja yang terlalu lama akan mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai.

#### 4) Motivasi dan komitmen pegawai

Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

### **d. Indikator Kinerja**

Untuk menilai kinerja diperlukan banyak hal, namun menurut Mangkunegara (2013: hal.75) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

#### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi

atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

## **2. Kepuasan Kerja**

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

Sutrisno (2009: hal.75) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan senang tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

Luthans (2006: hal. 243) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang

dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Mangkunegara (2013: hal.117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya hal ini terlihat dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

#### **b. Manfaat Kepuasan Kerja**

Manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari kepuasan kerja bagi individu dan organisasi antara lain:

- 1) Meningkatkan kinerja
- 2) Meningkatkan prestasi karyawan dan organisasi
- 3) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan
- 4) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

#### **c. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Mangkunegara (2013: hal. 120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978) dalam Sutrisno (2009: hal.78), mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah :

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Kenaikan jabatan
- d. Pujian

Adapun faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja adalah :

- a. Kebijakan perusahaan
- b. Supervisor
- c. Kondisi kerja
- d. Gaji

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Tolak ukur kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasanya antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Smith, Kendall & Hulin dalam Sopiah (2008: hal. 171) kepuasan diukur dengan indikator :

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

## 2) Gaji

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang di anggap layak atau tidak.

## 3) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

## 4) Supervisi

Atasan yang baik berarti menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

## 5) Rekan kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2013: hal.94): “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Edy Sutrisno (2009: hal.111) berpendapat bahwa“Motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi

dari para karyawanm maka ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

**b. Manfaat motivasi**

- 1) Sebagai pendorong perbuatan
- 2) Sebagai penggerak perbuatan
- 3) Membuat kita lebih semangat untuk mencapai sesuatu yang kita ingin
- 4) Memahami akan tujuan hidup & apa yang akan dilakukan
- 5) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- 3) Adanya peningkatan kinerja
- 4) Adanya tanggung jawab pekerjaan
- 5) Kondisi lingkungan kerja
- 6) Kompensasi yang memadai

7) Kepuasan kerja itu sendiri

8) Supervisi yang baik

**e. Indikator motivasi**

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Rivai (2008: hal. 456), adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Gaji

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4. Penghargaan

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

**B. Kerangka Konseptual**

1. Hubungan antara kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh maka ia akan lebih meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada

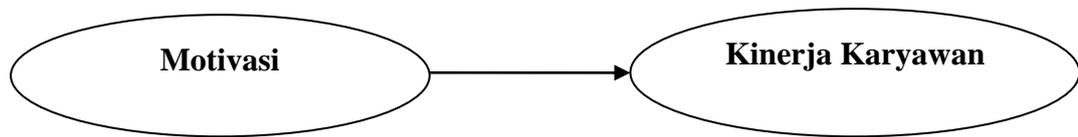
meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan dalam jurnal Eva Krisdiana Devi (2009) Dessler menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai kinerja dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Hal ini berarti setiap kepuasan kerja yang di peroleh pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 1 hubungankepuasan kerja terhadap kinerja

## 2. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai berpendapat bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



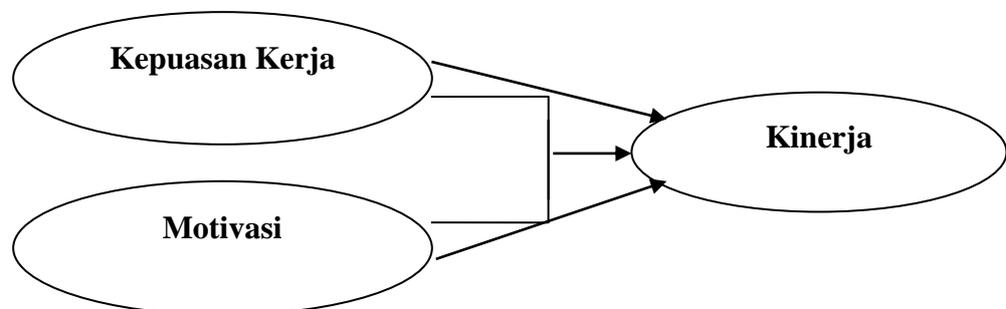
Gambar II.2 hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

### 3. Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009) tentang analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen internasional sebagai variabel intervening, menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut, variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 3 Kerangka konseptual

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima
- 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima
- 3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013: hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

#### **B. Defenisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja (Y)**

Menurut Mangkunegara (2013; hal.67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT. Narasindo Mitra Prima.

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber :Mangkunegara (2013: hal.75)

## 2. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Dalam bukunya, Sutrisno (2009: hal.75) menyatakan kepuasan kerja merupakan merupakan perasaan senang tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang puas dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaan nya.

Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitanya dengan imbalan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji
3	Promosi
4	Supervisi
5	Rekan kerja

Sumber :Smith, Kendall & Hulin dalam Sopiah (2008: hal. 171)



**Keterangan :**

■ Rencana

**D. Populasi dan Sampel****1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010, hal. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Narasindo Mitra Prima sebanyak 47 orang, yang terdiri dari :

**Table III.5 Jumlah Populasi**

<i>Department</i>	<b>Populasi</b>
Bagian Akutansi	1 orang
Kasir	1 orang
Reservasi	1 orang
Administrasi	1 orang
Marketing	3 orang
Tour Operation	6 orang
Bagian Transport	2 orang
Driver	19 orang
Ass. Driver	9 orang
Mekanik	2 orang
IT	1 orang
Penjaga Kantor	1 orang
<b>Total</b>	47 orang

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Narasindo Mitra Prima sebanyak 47 orang. Dengan demikian dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel jenuh.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

### 1. Angket atau Kuisisioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Narasindo Mitra Prima dengan membubuhkan tanda checklist (✓). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi, jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

### 2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Narasindo Mitra Prima.

**Tabel III.6 Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

**a) Uji Validitas**

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010:hal. 183) adalah:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Item instrument variabel dengan totalnya

$x$  : Jumlah butir pertanyaan

$y$  : Skor total pertanyaan

$n$  : Jumlah sampel

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed <  $\alpha_{0,05}$ )
2. Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed >  $\alpha_{0,05}$ ).

**Tabel III.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)**

NO. ITEM	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Item 1	-0,309 (Positif)	0,033 > 0,05	Valid
Item 5	0,327 (Positif)	0,024 < 0,05	Valid
Item 6	0,500 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,571 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,750 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,783 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya ada 10 item pernyataan, tetapi 4 item tidak ditampilkan karena hasil pengolahan data tidak valid yaitu item 2, 3, 4 dan 10, hanya 6 item pernyataan yang valid dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya 6 item pernyataan dari variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel III.8 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

NO. ITEM	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Item 4	0,289 (Positif)	0,046 < 0,05	Valid
Item 5	0,496 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,554 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya ada 7 item pernyataan, tetapi 4 item tidak ditampilkan karena hasil pengolahan data tidak valid yaitu item 1, 2, 3 dan 7. Hanya 3 item pernyataan yang valid dengan taraf signifikan seluruh

nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya 3 item pernyataan dari variabel Motivasi dinyatakan valid.

**Tabel III.9 Uji Validitas Kinerja (Y)**

NO. ITEM	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Item 4	0,354 (Positif)	0,014 > 0,05	Valid
Item 5	0,348 (Positif)	0,015 < 0,05	Valid
Item 6	0,565 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,653 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya ada 8 item pernyataan, tetapi 4 item tidak ditampilkan karena hasil pengolahan data tidak valid yaitu item 1, 2, 3 dan 8. Hanya 4 item pernyataan yang valid dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya 4 item pernyataan dari variabel Kinerja dinyatakan valid.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen 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. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi (2013: hal. 86).

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \epsilon b^2$ : Jumlah varians butir

$\epsilon_{1,2}$ : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

**Tabel III.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas
Kepuasan Kerja (X1)	0,836 > 0,6
Motivasi Kerja (X2)	0,777 > 0,6
Kinerja (Y)	0,767 > 0,6

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

### 1) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi dan Irfan, 2013: hal.169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variable kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja digunakan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010: hal.192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = nilai y bila  $x_1, x_2 = 0$

b = angka arah koefisien regresi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

### a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2010: hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

$H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

$H_a: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Kriteria pengujian :

- a.  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-2$
- b.  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

#### b) Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

(Sugiyono, 2010: hal.192)

Keterangan :

$F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

$H_a$  = Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

### 3) Koefisien Determinasi

Juliandi dan Irfan (2013: hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variable bebas terhadap variable terikat.

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

Keterangan :

D = determinasi

$R^2$  = nilai korelasi berganda

100 % = persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), 7 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan 8 pertanyaan untuk variabel kinerja ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 47 orang pegawai PT. Narasindo Mitra Prima sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1 Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), maupun variable kinerja ( $Y$ ).

##### 2. Karakteristik Responden.

**Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	43 orang	91 %
2	Perempuan	4 orang	9 %
	Jumlah	47 orang	100 %

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 43 orang laki-laki (91%) dan perempuan sebanyak 4 orang (9%) dari total keseluruhan. Sehingga dapat disimpulkan sebagian sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Narasindo Mitra Prima adalah laki-laki.

**Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Pesentase %
1	25-30 tahun	7orang	15 %
2	31-35 tahun	21orang	45%
3	36-40 tahun	19 orang	40%
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Dari tabel diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas 31 tahun yaitu usia antara 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (40%) dan usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 21 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Narasindo Mitra Prima antara usia 31 sampai 35 tahun.

**Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMP-SMA	22orang	47%
2	D1-D3	15 orang	32%
3	S1-S2	10 orang	21%
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Narasindo Mitra Prima pada pendidikan SMP-SMA sebanyak 22 orang (47%), D1-D3 sebanyak 15 orang (32%), S1-S2 sebanyak 10 orang (21%).Sebagian besar karyawan di PT. Narasindo Mitra Prima adalah tamatan SMA.

### 3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

#### a) Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	17%	25	53%	13	28%	1	2%	0	0%	47	100%
2	7	15%	25	53%	13	28%	2	4%	0	0%	47	100%
3	11	23%	27	58%	9	19%	0	0%	0	0%	47	100%
4	7	15%	30	64%	10	21%	0	0%	0	0%	47	100%
5	9	19%	22	47%	16	34%	0	0%	0	0%	47	100%
6	9	19%	17	36%	21	45%	0	0%	0	0%	47	100%
7	0	0%	18	38%	29	62%	0	0%	0	0%	47	100%
8	7	15%	26	55%	14	30%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber :PT. Narasindo Mitra Prima

Dari tabel IV.5 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 53%. Artinya sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.
2. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 53%. Artinya sebagian besar karyawan selalu mengerjakan pekerjaan mereka sampai tuntas
3. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang

atau 58% artinya sebagian besar karyawan bersedia melebihi waktunya.

4. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan-rekan saya yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 64%. Artinya sebagian besar karyawan di perusahaan memiliki semangat kerja yang tinggi.
5. Jawaban responden tentang saya dapat di andalkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 47%. Artinya banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan.
6. Jawaban responden tentang saya dapat di andalkan rekan-rekan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 36%. Artinya hanya sebagian karyawan yang mau membantu rekan kerja yang lain.
7. Jawaban responden tentang saya selalu disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 38%. Artinya sebagian besar karyawan selalu disiplin dalam bekerja.
8. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha jujur dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 55%. Artinya sebagian besar karyawan jujur dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima cenderung baik, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju, dimana persentasinya di atas 50%.

**b).Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13%	23	49%	18	38%	0	0%	0	0%	47	100%
2	6	13%	19	40%	22	47%	0	0%	0	0%	47	100%
3	6	13%	25	53%	16	34%	0	0%	0	0%	47	100%
4	8	17%	21	45%	18	38%	0	0%	0	0%	47	100%
5	8	17%	24	51%	14	30%	1	2%	0	0%	47	100%
6	8	17%	23	49%	15	32%	1	2%	0	0%	47	100%
7	3	7%	16	35%	27	58%	0	0%	0	0%	47	100%
8	8	17%	28	60%	11	23%	0	0%	0	0%	47	100%
9	5	11%	30	64%	12	25%	0	0%	0	0%	47	100%
10	5	11%	27	57%	15	32%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Dari tabel IV.6 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang gaji yang saya peroleh sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 49%. Artinya sebagian besar karyawan merasa puas dengan gaji yang di perolehnya.
2. Jawaban responden tentang sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 40%. Artinya sebagian besar karyawan menyatakan sistem pemberian gaji sudah sesuai.
3. Jawaban responden tentang atasan saya adil terhadap semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang atau 53%. Artinya sebagian karyawan menganggap atasannya bersikap adil.

4. Jawaban responden tentang atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 45%. Artinya disiplin yang ditegakkan atasan sangat tegas.
5. Jawaban responden tentang kebijakan promosi (kenaikan jabatan) di tempat saya bekerja belum sesuai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 51%. Artinya sebagian karyawan mengatakan bahwa kebijakan promosi di perusahaan belum sesuai.
6. Jawaban responden tentang saya merasa promosi dilakukan atas dasar kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 49%. Artinya sebagian besar karyawan merasa promosi dilakukan berdasarkan dengan kinerja karyawan.
7. Jawaban responden tentang pekerjaan ini membuat saya merasa dihormati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 35%. Artinya sebagian besar karyawan merasa pekerjaannya dihormati.
8. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 60%. Artinya sebagian besar karyawan merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
9. Jawaban responden tentang rekan kerja yang ramah membuat kepuasan kerja meningkat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 64%. Pada umumnya sebagian besar hal yang membuat kepuasan kerja meningkat adalah rekan kerja yang ramah.
10. Jawaban responden tentang rekan kerja saya banyak memberikan masukan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang

atau 57%. Artinya sebagian besar rekan kerja mau memberikan masukan kepada saya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Narasindo Mitra Prima cenderung baik pada umumnya karyawan puas dengan apa yang di dapat dari perusahaan, hal tersebut di lihat dari mayoritas responden menjawab setuju, dimana presentasinya diatas 50%.

### c). Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

**Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13%	19	40%	22	47%	0	0%	0	0%	47	100%
2	6	13%	25	53%	16	34%	0	0%	0	0%	47	100%
3	8	17%	21	45%	18	38%	0	0%	0	0%	47	100%
4	8	17%	23	49%	15	32%	1	2%	0	0%	47	100%
5	8	17%	28	60%	11	23%	0	0%	0	0%	47	100%
6	5	11%	30	64%	12	25%	0	0%	0	0%	47	100%
7	5	11%	27	57%	15	32%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Dari tabel IV.7 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 40%. Artinya sebagian karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 53%. Secara umum sebagian karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju 21 orang atau 45%. Artinya sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk sukses dalam pekerjaan.
4. Jawaban responden tentang kualitas hasil kerja anda sesuai yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 49%. Artinya sebagian besar karyawan mengharap sesuatu dari pekerjaan yang mereka kerjakan..
5. Jawaban responden tentang saya belajar dari teman yang telah berhasil, untuk meningkatkan ketrampilan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 60%. Artinya sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam diri mereka.
6. Jawaban responden tentang mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 64%. Artinya sebagian besar karyawan menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan.
7. Jawaban responden tentang saya merasa berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa menggantungkan diri pada orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 57%. Artinya sebagian besar karyawan memiliki sifat kemandirian yang tinggi.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima cenderung baik, hal tersebut di lihat dari mayoritas responden menjawab setuju dimana persentasinya diatas 50%.

## B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

### 1. Uji Asumsi Klasik

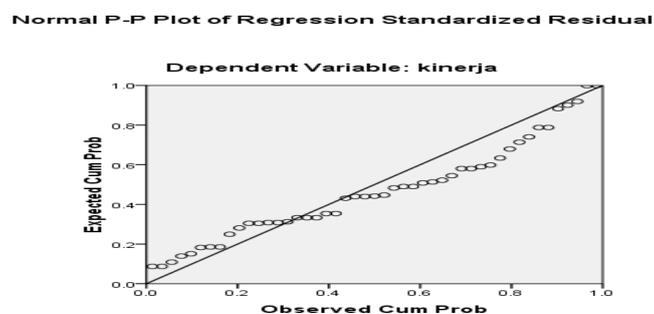
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gurajati, 2003 hal. 73).

**Gambar IV.1 Uji Normalitas**



Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

### b) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Fakctor/VIP*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8 Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028		
	kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566	.054	18.601
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092	.054	18.601

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

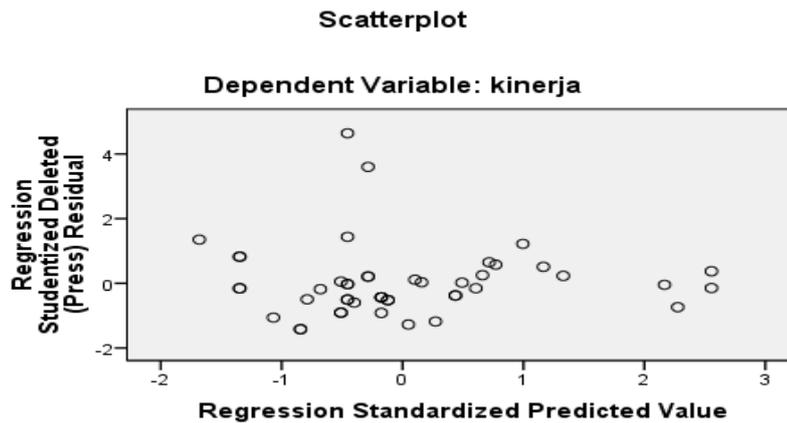
Kedua variabel independen yakni kepuasan kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang

lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028
	kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah:

$$Y = 5,814 + 0,168 X_1 + 0,688 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, tetapi variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

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

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan  $t_{hitung}$  dengan ketentuan:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  maka  $H_1$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  maka  $H_1$  diterima

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis persialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

**Tabel IV.10 Hasil Uji t**

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

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

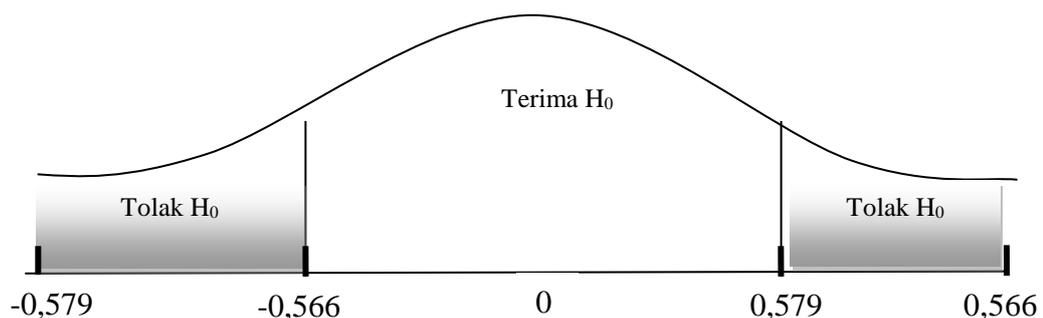
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028		
	kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566	.054	18.601
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092	.054	18.601

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas tentang variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) diperoleh t hitung sebesar 0,579 dengan probabilitas sig 0,566 lebih besar dari  $\alpha = 0,054$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada PT. Narasindo Mitra Prima.

**Gambar : IV . 3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



**Tabel IV.11 Hasil Uji t**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

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

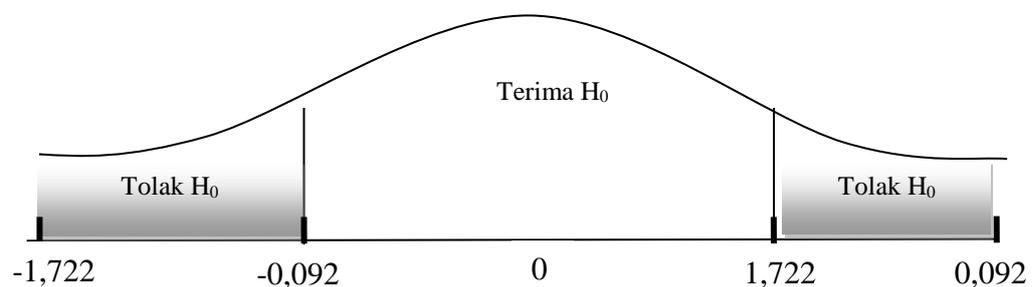
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028		
	kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566	.054	18.601
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092	.054	18.601

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas tentang variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 1,722 dengan probabilitas sig 0,092 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Narasindo Mitra Prima.

**Gambar IV.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



### b) Uji Simultan ( F )

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.12 Hasil Uji F**

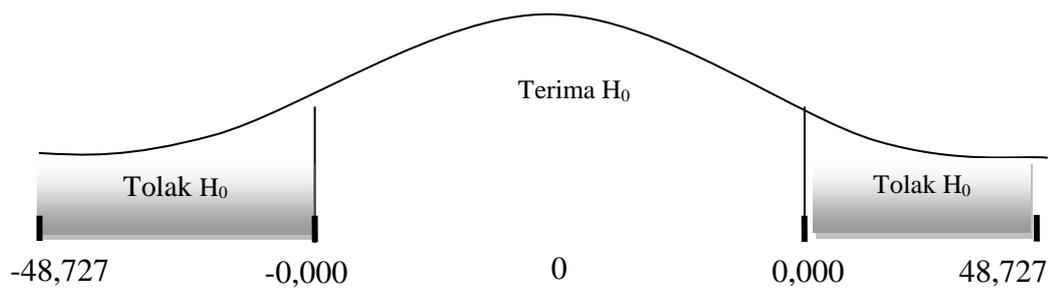
ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.393	2	216.196	48.727	.000 <sup>a</sup>
	Residual	195.224	44	4.437		
	Total	627.617	46			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel diatas adalah 48,727 dengan  $sig_{0,000} < \alpha = 0,05$  atau dapat nilai signifikansi  $0,000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**Gambar IV.5**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**



### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja terhadap kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,830 \times 100\% \\ &= 83,0\% \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,830 atau 83,0% menunjukkan sekitar 83,0% variabel kinerja (Y) dipengaruhi kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja. Sisanya 17,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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	.830 <sup>a</sup>	.689	.675	2.10640	.689	48.727	2	44	.000	1.330

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

### C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) tidak berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas sebesar 0,579 ( $p > 0,05$ ), namun tidak signifikan pada  $\alpha 0,05$ . Berdasarkan analisa

hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Narasindo Mitra Prima menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Hal ini ditandai dengan rekan kerja yang selalu membantu pekerjaan karyawan yang lain. Karyawan tersebut bisa sampai lembur kerja dalam membantu rekan kerjanya. Dalam bekerja sesama rekan kerja juga saling memberi dukungan dan saling menghargai satu sama lainnya. Karyawan juga merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakannya. Atasan yang adil juga menjadi salah satu penentu rasa kepuasan kerja karyawan di PT. Narasindo Mitra Prima tersebut. Promosi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut juga membuat karyawannya merasa puas dan merasa diperlakukan secara adil atau merasa dihargai atas kerja kerasnya. Selain itu, menurut karyawannya tersebut gaji yang diberikan sudah mencukupi dan merasa puas walaupun kita mengetahui kalau sebenarnya manusia ini tidak terukur rasa puasnya dalam hal apa saja.

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

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas sebesar 0,092 ( $p > 0,05$ ), namun tidak signifikan pada  $\alpha 0,05$ . Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Narasindo Mitra Prima menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima merasa motivasi kerja yang diberikan sudah baik. Ditandai dengan karyawannya yang merasa terdorong dalam semangat kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sportif, bekerja keras dan bertanggung

jawab demi kepentingan perusahaannya, disiplin dalam bekerja serta berusaha meningkatkan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

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

Kepuasan kerja dan motivasi kerjamempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat dan motivasi kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja yang ada di perusahaan. Namun analisis data penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif. Hal lain yang menunjukkan terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh R-Square adalah 6,9%, menunjukkan sekitar 6,9% variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja, sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Krisdiana Devi (2009) dan penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa (2010) yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang ada pada penelitian ini yaitu ada pengaruh positif kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan yakni lebih besar dari  $\alpha 0,05$ . Pengaruh yang tidak signifikan mengandung makna kepuasan dan motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Narasindo Mitra Prima.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Narasindo Mitra Prima.
2. Motivasi kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Narasindo Mitra Prima..
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak mempengaruhi secara signifikan pada karyawan PT. Narasindo Mitra Prima.

#### **B. Saran**

1. Kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dikatakan cukup baik, namun ada baiknya jika perusahaan tetap memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja agar karyawan selalu loyal kepada perusahaan dengan cara sering *sharing* antara karyawan dengan atasannya.
2. Tingkatkan lagi motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan merasa motivasi yang diberikan perusahaan baik dengan cara memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan dan memberikan bonus-bonus tambahan kepada karyawan yang giat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deewar Mahesa. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Coca Cola Amatil Medan (Central Java)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Diponegoro Semarang. Bandung.
- Gurajati, Damondar. (2003). *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung. Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, Azuar (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan. M2000.
- Jurnal Eva Kris Diana Devi. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Luthan, Fred (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta. Andi
- Mahmud, (2007). *Metode Penelitian Pemasaran*
- Mangkunegara. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono,(2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Keenam Belas)*. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Andi

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Wibisono, Dermawan, (2011). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga

Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Grafindo Persada.

Yani, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana  
Media

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : AMANDA PUTRI KINANTI  
Tempat/Tgl Lahir : Cirebon, 1 Juli 1995  
Alamat : Jl. Kapten Sumarsono Karya II No.108/39  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Warga Negara : Indonesia  
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Iman Sucahyo, Amd  
Ibu : Alm. Sumarni, Amd

### Pendidikan Formal

SD NEGERI 064985 MEDAN	Berijazah
SMP SWASTA KARTIKA 1-2 MEDAN	Berijazah
SMA NEGERI 7 MEDAN	Berijazah

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya

Hormat Saya,

AMANDA PUTRI KINANTI

## Lampiran 1

## Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

NO RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN								TOTAL RESPONDEN
1	4	4	3	3	4	4	3	3	28
2	3	4	4	4	4	3	4	3	29
3	3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	3	3	4	4	3	3	3	3	26
5	4	3	4	4	3	3	4	4	29
6	3	4	4	4	3	3	3	4	28
7	4	3	4	4	4	3	4	4	30
8	3	3	4	4	3	3	4	4	28
9	4	4	3	3	4	4	3	3	28
10	4	4	3	3	4	3	3	3	27
11	4	4	5	5	5	5	3	5	36
12	4	4	4	3	4	4	3	3	29
13	2	2	4	4	3	3	3	4	25
14	3	3	4	4	3	3	3	4	27
15	4	4	4	3	3	4	3	4	29
16	4	4	4	3	3	4	3	4	29
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	5	5	5	4	4	5	4	4	36
19	5	5	5	5	4	5	4	5	38
20	3	3	4	4	4	4	3	3	28
21	3	3	4	4	3	3	4	4	28
22	3	3	4	4	3	3	3	4	27
23	4	4	3	3	4	4	3	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	5	33
25	4	4	5	4	4	5	4	4	34
26	4	5	3	4	5	4	3	4	32
27	4	2	3	5	3	4	3	5	29
28	4	4	4	4	4	4	3	4	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	3	4	31
31	4	4	4	3	4	3	3	4	29
32	4	4	4	5	4	4	3	3	31
33	4	4	4	4	4	4	3	4	31
34	4	4	5	4	5	3	3	4	32
35	4	4	4	5	5	5	3	5	35
36	5	5	5	4	4	4	4	4	35

37	5	4	5	5	5	3	3	4	34
38	5	4	5	4	5	5	4	4	36
39	5	5	5	4	5	5	4	4	37
40	5	5	5	3	5	5	4	5	37
41	4	4	3	3	4	4	3	3	28
42	3	4	4	4	4	3	4	3	29
43	3	3	3	4	3	3	3	3	25
44	3	3	4	4	3	3	3	3	26
45	4	3	4	4	3	3	4	4	29
46	3	4	4	4	3	3	3	4	28
47	4	3	4	4	4	3	4	4	30

## Lampiran 2

## Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)

NO RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN										TOTAL RESPONDEN
1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
6	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
7	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
8	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
11	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	42
12	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
13	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
14	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
21	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
23	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	37
24	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
25	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
26	3	5	4	3	4	2	4	4	4	3	36
27	4	3	3	5	2	4	4	4	3	3	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
31	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
32	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39
33	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	38
34	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
35	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	41
36	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	44
37	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	41

38	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	35
39	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
42	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
45	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
46	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
47	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35

## Lampiran 3

Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN							TOTAL RESPONDEN
1	3	3	3	4	3	3	3	22
2	4	3	3	3	4	4	4	25
3	3	3	3	3	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	4	3	22
5	3	4	4	4	4	3	4	26
6	3	4	4	3	3	4	4	25
7	3	4	4	4	3	4	4	26
8	4	4	4	3	4	4	4	27
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	4	4	3	4	3	3	24
11	5	5	5	4	4	3	4	30
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	4	4	3	3	3	3	23
14	3	4	4	4	3	3	4	25
15	3	4	4	4	4	4	3	26
16	3	4	4	4	4	4	3	26
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	4	34
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	3	3	3	4	4	4	25
21	4	3	3	3	4	4	3	24
22	3	3	3	4	4	4	4	25
23	4	3	3	3	5	4	4	26
24	4	4	5	4	4	4	4	29
25	4	4	4	4	4	5	4	29
26	5	4	3	2	4	4	3	25
27	3	3	5	4	4	3	3	25
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	3	4	4	4	3	26
32	4	3	4	5	4	4	3	27
33	4	4	3	5	4	3	4	27
34	4	5	4	4	4	4	4	29
35	4	4	4	5	5	4	5	31
36	4	4	5	5	5	4	4	31
37	4	4	4	5	5	4	3	29

38	3	4	3	4	4	3	5	26
39	3	3	3	4	4	4	4	25
40	5	5	5	4	5	5	5	34
41	3	3	3	4	3	3	3	22
42	4	3	3	3	4	4	4	25
43	3	3	3	3	4	4	4	24
44	3	3	3	3	3	4	3	22
45	3	4	4	4	4	3	4	26
46	3	4	4	3	3	4	4	25
47	3	4	4	4	3	4	4	26

## Lampiran 4

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	43 orang	91 %
2	Perempuan	4 orang	9 %
	Jumlah	47 orang	100 %

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Pesentase %
1	25-30 tahun	7orang	15 %
2	31-35 tahun	21orang	45%
3	36-40 tahun	19 orang	40%
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMP-SMA	22orang	47%
2	D1-D3	15 orang	32%
3	S1-S2	10 orang	21%
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

## Lampiran 5

## a) Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	17%	25	53%	13	28%	1	2%	0	0%	47	100%
2	7	15%	25	53%	13	28%	2	4%	0	0%	47	100%
3	11	23%	27	58%	9	19%	0	0%	0	0%	47	100%
4	7	15%	30	64%	10	21%	0	0%	0	0%	47	100%
5	9	19%	22	47%	16	34%	0	0%	0	0%	47	100%
6	9	19%	17	36%	21	45%	0	0%	0	0%	47	100%
7	0	0%	18	38%	29	62%	0	0%	0	0%	47	100%
8	7	15%	26	55%	14	30%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber :PT. Narasindo Mitra Prima

b). Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13%	23	49%	18	38%	0	0%	0	0%	47	100%
2	6	13%	19	40%	22	47%	0	0%	0	0%	47	100%
3	6	13%	25	53%	16	34%	0	0%	0	0%	47	100%
4	8	17%	21	45%	18	38%	0	0%	0	0%	47	100%
5	8	17%	24	51%	14	30%	1	2%	0	0%	47	100%
6	8	17%	23	49%	15	32%	1	2%	0	0%	47	100%
7	3	7%	16	35%	27	58%	0	0%	0	0%	47	100%
8	8	17%	28	60%	11	23%	0	0%	0	0%	47	100%
9	5	11%	30	64%	12	25%	0	0%	0	0%	47	100%
10	5	11%	27	57%	15	32%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

## Lampiran 6

### c). Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13%	19	40%	22	47%	0	0%	0	0%	47	100%
2	6	13%	25	53%	16	34%	0	0%	0	0%	47	100%
3	8	17%	21	45%	18	38%	0	0%	0	0%	47	100%
4	8	17%	23	49%	15	32%	1	2%	0	0%	47	100%
5	8	17%	28	60%	11	23%	0	0%	0	0%	47	100%
6	5	11%	30	64%	12	25%	0	0%	0	0%	47	100%
7	5	11%	27	57%	15	32%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber : PT. Narasindo Mitra Prima

**Tabel IV.11**  
**Hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

## Lampiran 7

**Tabel IV.12**  
**Hasil uji reliabilitas Motivasi (X2)**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

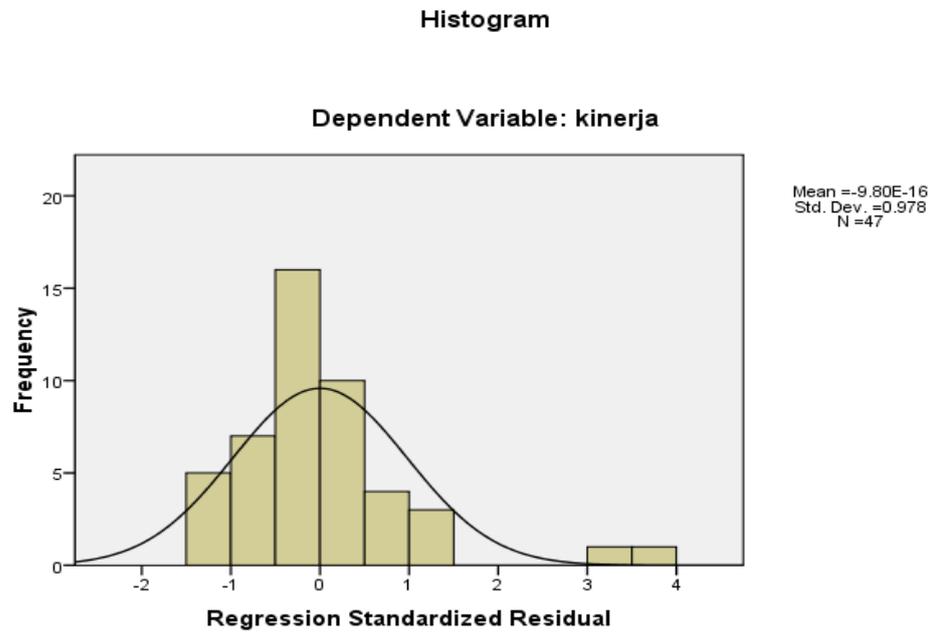
**Tabel IV.13**  
**Hasil uji reliabilitas Kinerja (Y)**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

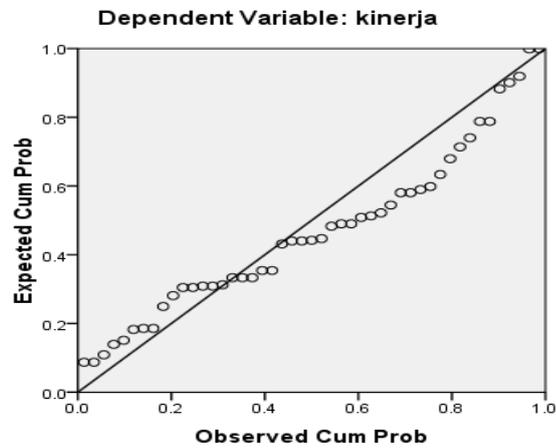
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	8

## Lampiran 8



Gambar IV.1 Uji Normalitas

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

## Lampiran 9

Tabel IV.14 Multikolinieritas

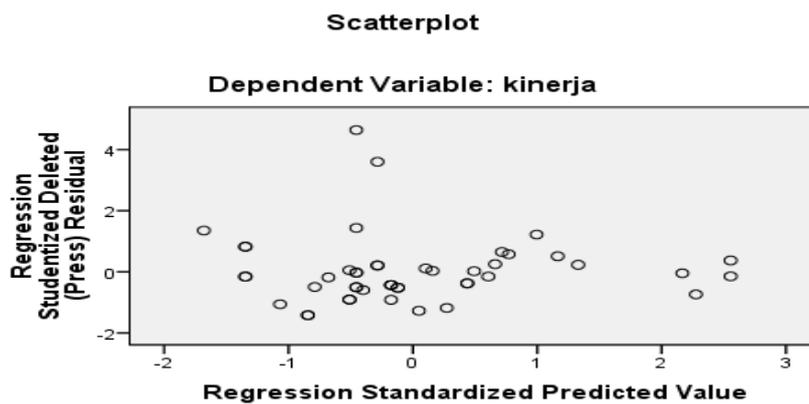
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepusan kerja	.054	18.601
	Motivasi	.054	18.601

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar IV.2 Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel IV. 15 Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028
	kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS

## Lampiran 10

**Tabel IV.16**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

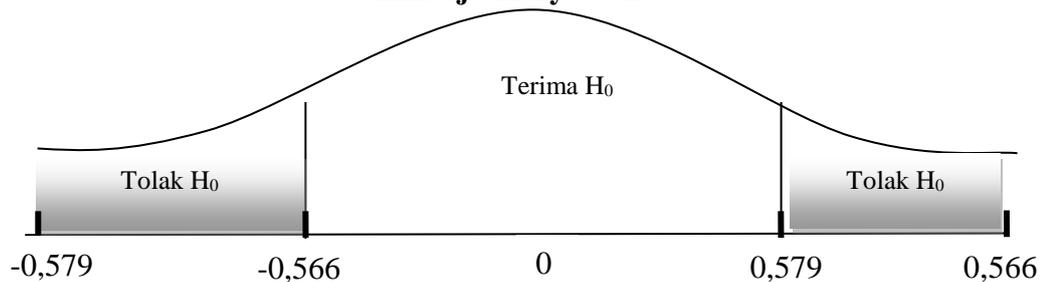
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028
	kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Gambar IV.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**



**Tabel IV.17**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

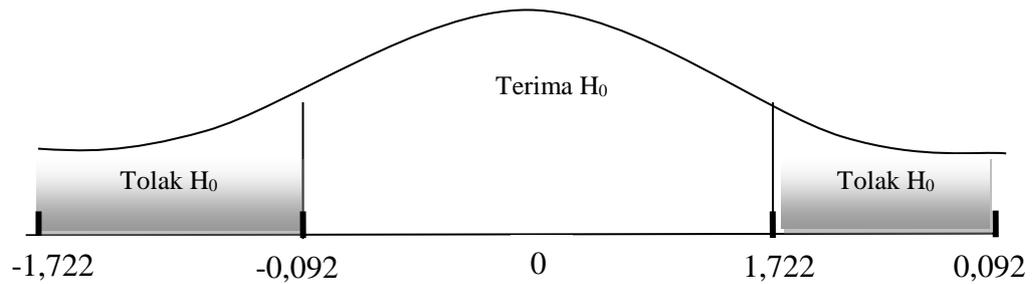
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.814	2.551		2.279	.028
	Kepuasan kerja	.168	.290	.210	.579	.566
	Motivasi	.688	.400	.624	1.722	.092

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

## Lampiran 11

**Gambar IV.8**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**



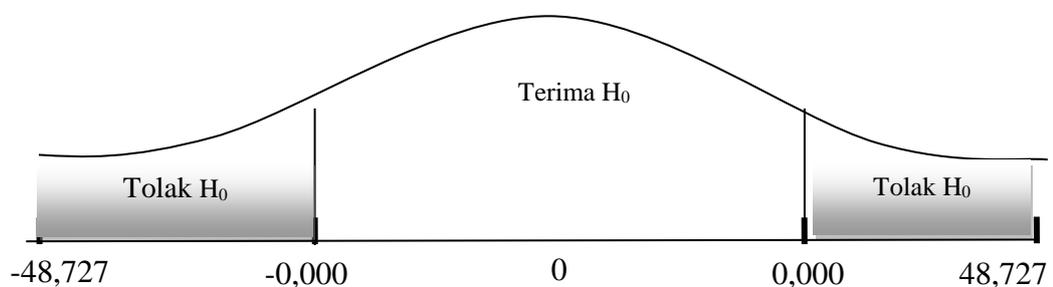
**Tabel IV.19 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.393	2	216.196	48.727	.000 <sup>a</sup>
	Residual	195.224	44	4.437		
	Total	627.617	46			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

**Gambar IV.5**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**



## Lampiran 12

**Tabel IV.20**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

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	.830 <sup>a</sup>	.689	.675	2.10640	.689	48.727	2	44	.000	1.330

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepusan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

**Correlations**

		kinerja	kepusan kerja	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.817	.829
	kepusan kerja	.817	1.000	.973
	motivasi	.829	.973	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000
	kepusan kerja	.000	.	.000
	motivasi	.000	.000	.
N	kinerja	47	47	47
	kepusan kerja	47	47	47
	motivasi	47	47	47