

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

(STUDI PADA KARYAWAN TETAP PABRIK GULA LESTARI)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**FIRA ISNAENY WARDANI
NIM. 145030201111098**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

(STUDI PADA KARYAWAN TETAP PABRIK GULA LESTARI)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**FIRA ISNAENY WARDANI
NIM. 145030201111098**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

So be patient

Verily

The promise of Allah is true

(Qur'an 30:60)

Despite knowing

They won't be here for long

They choose to live

Their brightest lives

Rupi Kaur

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari)
Disusun oleh : Fira Isaeny Wardani
NIM : 145030201111096
Fakultas : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 4 Mei 2018

Komisi Pembimbing
Ketua

Dr. M. Al Musadieg MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Komisi Pembimbing
Anggota

Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd
NIP. 2013048607131001



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 21 Mei 2018

Jam : 11.00

Skripsi atas nama: Fira Isnaeny Wardani

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap PG Lestari)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Dr. M. Al Musadieg MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota

Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd
NIP. 2013048607131001

Anggota

Tri Wulida A, S.Sos, M.Si, MHRM, Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001

Anggota

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam makalah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Mei 2018



Fira Isnaeny Wardani
NIM. 145030201111096

RINGKASAN

Fira Isnaeny Wardani, 2018, **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap PG Lestari)**. Dr. M. Al Musadieq MBA dan Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd. 116 hal + xv

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menjelaskan pengaruh parsial kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PG Lestari, Jl. Raya Lestari, Ngrombot, Patianrowo, Kertosono, Jawa Timur.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 280 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial (analisis regresi linier berganda) dengan bantuan program SPSS 24.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan pada PG Lestari berada pada kategori baik. Analisis inferensial menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

SUMMARY

Fira Isnaeny Wardani, 2018, *The Influence of Motivation and Work Satisfaction to Performance (Study on Employees of PG Lestari)*. Dr. M. Al Musadieq MBA and Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd. 116 pages + xv

This research aims to explain the influence of work motivation and employees work satisfaction together to employees performance, to explain the partial influence between work motivation to employees performance, and to explain the partial influence between employee work satisfaction to employees performance. This research was conducted at PG Lestari, Jl. Raya Lestari, Ngrombot, Patianrowo, Kertosono, East Java.

This research is explanatory research with quantitative approach. The population in this research amounted to 280 employees. The samples used in this research totalled 74 employees. The sampling technique in this research is convenience sampling. This research used descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis (multiple linear regression analysis) with the help of SPSS 24.0.

The result of this research shows that work motivation, employees work satisfaction, and employees performance at PG Lestari is in good category. Inferential analysis shows that work motivation and employees work satisfaction have a significant influence to employees performance. Partially, work motivation have a significant influence to employees performance. Partially, employees work satisfaction have a significant influence to employees performance.

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari)”** dapat terselesaikan. Skripsi merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. M. Al Musadieg MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. M. Al Musadieg MBA selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi.

5. Bapak Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd selaku Anggota Komisi Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi.
6. Kedua orang tua tersayang Bapak Damin dan Ibu Suwarni yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan
7. Keluarga tersayang Kuntari Kwardani, Imbang Sasmita Nugraha, Mas Henry, Mas Bayu, dan Dek Upik yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku tersayang Iney, Eno, Temin, Dinda, Dian, Santy, Mala, Happy, Anis, Sisca, Nanta, Ci, Anjel, Dyah, Riza, dan seluruh teman kos Kertosentono 71 yang telah membantu dan memberikan semangat.
9. Semua karyawan PG Lestari yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket dan membantu memberikan informasi tentang instansinya.
10. Duta Sheila on 7 yang sangat menghibur dan selalu menjadi teman setia dalam mengerjakan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 4 Mei 2018

Penulis

Fira Isaeny Wardani

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Empiris	9
B. Kajian Teoritis.....	15
1. Motivasi.....	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Teori-Teori Motivasi	16
c. Tujuan Pemberian Motivasi.....	19
d. Proses Motivasi.....	20
2. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
b. Teori Kepuasan Kerja	22
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
d. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja.....	25
e. Survei Kepuasan Kerja	26
3. Kinerja	27
a. Pengertian Kinerja	27
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja...28	
c. Indikator Kinerja.....	29
d. Penilaian Kinerja	30
e. TujuanPenilaian Kinerja	31

C.	Pengaruh Antar Variabel.....	32
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	33
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	33
D.	Model Konsep dan Model Hipotesis.....	34
1.	Model Konsep	34
2.	Model Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian.....	37
B.	Lokasi Penelitian.....	37
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran..	38
1.	Konsep.....	38
2.	Variabel	39
3.	Definisi Operasional.....	40
4.	Skala Pengukuran	45
D.	Populasi dan Sampel	46
1.	Populasi	46
2.	Sampel	46
E.	Pengumpulan Data	48
1.	Sumber Data	48
2.	Teknik Pengumpulan Data	48
3.	Instrumen Penelitian.....	49
F.	Pengujian Instrumen Penelitian.....	49
1.	Uji Validitas	49
2.	Uji Reliabilitas.....	50
3.	Hasil Uji Validitas	51
4.	Hasil Uji Reliabilitas	53
G.	Analisis Data	53
1.	Statistik Deskriptif.....	54
2.	Statistik Inferensial.....	54
a.	Uji Asumsi Klasik	54
b.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
c.	Uji Hipotesis	57
d.	Koefisien Determinasi(R^2)	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Pabrik Gula Lestari.....	59
1.	Sejarah Umum Pabrik Gula Lestari.....	59
2.	Lokasi Pabrik Gula Lestari.....	62
3.	Visi dan Misi Pabrik Gula Lestari.....	63
4.	Budaya Kerja Pabrik Gula Lestari.....	63

5. Strategi Bisnis Pabrik Gula Lestari	64
6. Logo Perusahaan	64
7. Struktur Organisasi Pabrik Gula Lestari	66
B. Gambaran Umum Responden	68
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	69
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
C. Analisis Data	71
1. Statistik Deskriptif	71
a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)	71
b. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	75
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
2. Statistik Inferensial	82
a. Uji Asumsi Klasik	82
b. Analisis Regresi Linier Berganda	84
c. Uji Hipotesis	86
d. Koefisien Determinasi (R^2)	88
D. Pembahasan Hasil Penelitian	89
1. Analisis Statistik Deskriptif	89
a. Variabel Motivasi Kerja (X1)	89
b. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	90
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	90
2. Analisis Regresi Linier Berganda	91
a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	91
b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92
c. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	93
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
C. Keterbatasan Penelitian	96
 DAFTAR PUSTAKA	97
 LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator, Item	44
Tabel 3.2	Skala Likert	46
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	53
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	79
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	75
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (F)	86
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (t)	87
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Model Konsep	35
Gambar 2.2	Model Hipotesis	35
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	64
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PG Lestari	67
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian	100
Lampiran 2	Surat Keterangan Melakukan Penelitian	105
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi Jawaban	106
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik	112
Lampiran 5	Analisis Regresi Linier Berganda	115
Lampiran 6	<i>Curriculum Vitae</i>	116



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan bisnis saat ini semakin tumbuh dengan dinamis. Teknologi yang menjadi bagian kelancaran proses bisnis pun semakin canggih. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk semakin memperhatikan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menurut Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, yaitu usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal serta teknik produksi. Sebagai bagian yang memiliki peran penting pada perusahaan, tentunya sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak terhadap produktivitas perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Wibowo (2015:110), mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang

sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku tersebut mengarahkan pada pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Motivasi mempunyai peran penting bagi karyawan maupun pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan lebih semangat, sehingga akan dicapai hasil yang optimal. Rivai (2009:837) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak nampak namun dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku dimana seorang karyawan bekerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku yang menggambarkan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.

Mengingat bahwa setiap individu pada suatu perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang menjadi kebutuhan dan harapan karyawan, bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada masa yang akan datang. Apabila perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja.

Motivasi dapat memacu karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Jadi, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan

yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Sesuai dengan kodratnya, manusia memiliki kebutuhan yang beragam dan cenderung tak terbatas. Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Kebutuhan manusia tentunya semakin bertambah dari waktu ke waktu, sehingga manusia selalu berusaha untuk memenuhi kepuasan yang ada dalam dirinya. Begitu pula yang terjadi dalam suatu perusahaan, manusia sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan tentunya juga memiliki keinginan untuk memenuhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan dan juga masyarakat karena alasan seseorang bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2015:49) “kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya dalam bekerja: senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Mangkunegara (2013:120) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama, 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. Kedua, faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Jadi, hal tersebut menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang diciptakan oleh karyawan pada suatu perusahaan yang bersangkutan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja secara individu dapat diciptakan yakni ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tercipta rasa puas sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang memiliki rasa puas tentunya juga didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dengan nyaman sesuai dengan harapannya akan membentuk kinerja yang positif bagi perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalaman pada waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang juga bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, serta kesempatan yang diperoleh. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk

bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, yaitu kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Penulis ingin mengetahui apakah setiap perusahaan memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian ini akan dilakukan pada Pabrik Gula Lestari. Pabrik Gula Lestari merupakan pabrik gula yang berada di bawah naungan perusahaan gula PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya Pabrik Gula Lestari berkomitmen untuk menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional. Selain itu sesuai dengan misi perusahaan yaitu untuk mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan *stakeholder*, melalui kepemimpinan inovasi dan kerjasama tim, serta organisasi efektif. Untuk melaksanakan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi, mempunyai jiwa melayani dan bertindak profesional. Oleh karena itu untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, Pabrik Gula Lestari harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, seperti memberikan perhatian khusus tentang motivasi kerja yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Dengan demikian, Pabrik Gula Lestari dapat mempertahankan sumber daya manusia terbaik sebagai salah satu aset perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ”** (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Lestari).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gambaran umum motivasi kerja pada karyawan tetap PG Lestari?
2. Bagaimanakah gambaran umum kepuasan kerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari?
3. Bagaimanakah gambaran umum kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari?
4. Bagaimanakah pengaruh simultan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari?
5. Bagaimanakah pengaruh parsial yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari?
6. Bagaimanakah pengaruh parsial yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan gambaran umum motivasi kerja pada karyawan tetap PG Lestari.
2. Untuk menjelaskan gambaran umum kepuasan kerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari.

3. Untuk menjelaskan gambaran umum kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari.
4. Untuk menjelaskan pengaruh simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari.
5. Untuk menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari.
6. Untuk menjelaskan pengaruh parsial kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap PG Lestari.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Penelitian yang dilakukan diharapkan bisa dimanfaatkan sebagai tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

2. Kontribusi Teoritis

Sebagai pembanding bagi penelitian sebelumnya dan informasi pendahuluan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini, maka peneliti menjelaskan sistematika pembahasan yang secara garis besar terbagi menjadi lima bab. Semuanya merupakan rangkaian kesatuan yang meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai pokok permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini, yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tujuan empiris yang terdiri dari penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta model konsep dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian dimana jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian dan pembahasan hasil yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang terdiri kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Afifah (2017), dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)”**. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 206 karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 70 sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,663 (66,3%). Kedua, motivasi kerja karyawan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,575 (57,5%). Ketiga, kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja karyawan sebesar 0,381 (38,1%), sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 0,562 (56,2%).

- 2) Ramadhan (2017), dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)”**. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, dan untuk mengetahui secara parsial antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 60 orang dengan teknik yang digunakan yaitu teknik *total sampling*. Sumber data diperoleh melalui data primer (kuesioner) dan data sekunder (dokumentasi). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda kompetensi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F (0,000). Secara parsial variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t > 0,000$. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,038$.

- 3) Oktobriani (2011), dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Kantor PT. Telkom, Tbk Kandatel Malang)”**.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* dan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 38 karyawan dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ (α) dan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar $0,494$ terhadap kepuasan kerja dan $0,732$ terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 4) Luthfi, dkk (2014), dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsicom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”**. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan serta bagaimana pengaruh dari variabel motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Elsicom Prima Karya, KP Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial yang diolah dengan menggunakan *SPSS versi 15 for Windows*. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai uji F dengan nilai F hitung 24,154 dan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$).
- Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$), dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi

0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Thara Afifah (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (<i>Path Analysis</i> dan uji t).	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja karyawan.
2.	Danang Ramadhan (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil analisis linier berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Tania Oktobriani (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (<i>Path Analysis</i>).	Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (<i>Path</i>) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
4.	Luthfi, dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Eksistensi menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja.

Sumber: Data Diolah, 2017

B. Kajian Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Koontz (Hasibuan, 2014:95) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2015:127) “motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Kekuatan merupakan elemen yang menjadi pusat perhatian ketika membahas motivasi. Akan tetapi, kekuatan yang besar tidak akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan jika tidak diarahkan pada arahan yang menguntungkan bagi organisasi. Ketekunan yang menjadi dimensi pada motivasi mengukur berapa lama seseorang dapat bertahan dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi biasanya akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Hasibuan (2014:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, jelas bahwa setiap karyawan pasti mempunyai motif kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*)

kepuasan dari hasil pekerjaannya. Sehingga, manajer sebaiknya mengetahui bahwa karyawan akan bekerja keras dengan harapan dapat memperoleh kepuasan sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Stanford (Mangkunegara, 2013:93) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya kesediaan karyawan untuk menggunakan usaha secara maksimum dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan yang dimaksud juga harus sesuai dengan tujuan perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang terkait pekerjaannya untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.

b. Teori-Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi kerja. Robbins (2015:128) mengemukakan bahwa teori motivasi kerja dibagi menjadi empat yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Maslow setiap manusia memiliki hierarki lima kebutuhan, yaitu:

- a) Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar dalam diri manusia.
- b) Rasa aman. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Sosial. Meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d) Penghargaan. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Aktualisasi diri. Kebutuhan untuk berpendapat, menggunakan kemampuan dan potensi.

Jadi, setiap individu karyawan pada suatu perusahaan pasti akan berusaha untuk memenuhi hierarki kebutuhan sesuai dengan yang telah dijelaskan di atas. Dengan demikian apabila semua dapat terpenuhi maka akan menciptakan motivasi yang baik yang dampaknya juga akan meningkatkan kinerja pada perusahaan.

2. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia, yaitu sisi secara mendasar negatif, diberi label Teori X dan sisi secara mendasar positif, diberi label Teori Y.

- a) Teori X: mengasumsikan bahwa para pekerja tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk mengerjakan.

b) Teori Y: mengasumsikan bahwa para pekerja suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, serta dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

Jadi, perusahaan sebaiknya dapat mengetahui karakteristik karyawannya sehingga ketika memberikan motivasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan berdasarkan atas teori X dan teori Y.

3. Teori Dua-Faktor

Teori dua faktor merupakan suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori dua-faktor biasa disebut dengan teori motivasi murni (*motivation-hygiene theory*). Faktor murni yang dimaksud yaitu seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, misalnya gaji pokok, yakni apabila gaji pokok sesuai dengan pekerjaan, maka karyawan akan merasa puas. Namun, ketika faktor-faktor tidak memadai maka karyawan akan merasa tidak puas. Faktor-faktor yang mengarahkan pada kepuasan pekerjaan adalah terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang mengarahkan pada ketidakpuasan pekerjaan. Oleh karena itu, para manajer yang berupaya menghilangkan faktor-faktor yang dapat menciptakan ketidakpuasan pekerjaan akan membawa kedamaian, tetapi belum tentu termotivasi.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi. Menurut McClelland teori kebutuhan dibagi menjadi tiga yaitu:

- a) Kebutuhan akan pencapaian (*need of Achievement/ nAch*): dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan berusaha untuk berhasil.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of Power/ nPow*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c) Kebutuhan akan afiliasi (*need of Affiliation/ nAff*): keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Bagi suatu perusahaan motivasi kerja sangatlah penting dengan harapan setiap karyawan yang mau bekerja keras dan antusias dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2014:97) mengatakan bahwa pemberian motivasi bagi karyawan terdiri dari beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bakudalam perusahaan.

d. Proses Motivasi

Motivasi kerja berkembang pada diri seorang karyawan karena tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, sehingga karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat beberapa tahapan dalam proses motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:101) proses motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Tujuan
Pada proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- 2) Mengetahui Kepentingan
Pada proses motivasi penting untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang kepentingan pemimpin dan perusahaan saja.
- 3) Komunikasi Efektif
Proses motivasi harus dilakukan dengan komunikasi efektif kepada bawahan. Agar bawahan mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa yang harus dipenuhi supaya saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.
- 4) Integrasi Tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan. Sehingga penting adanya proses penyesuaian tujuan.
- 5) Fasilitas
Manajer dalam memotivasi karyawan harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6) *Team Work*

Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerja sama) penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan cara seorang karyawan dalam merasakan dirinya atas pekerjaan yang dimiliki. Menurut Handoko (Sutrisno, 2009:79) kepuasan kerja adalah "... keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka". Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah laku negatif.

Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Siagian (2015:295), yakni suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai kesempatan dan tanggung jawab untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat

disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap emosional atas pekerjaan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013:120) mengemukakan bahwa terdapat lima teori terkait dengan kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Teori ini terdiri dari beberapa komponen yaitu *input*, *output*, *comparison person*, dan *equity-inequity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*).

Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Menurut

Locke dalam Mangkunegara (2013:121) “kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai”. Jika yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan pegawai menjadi tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai yang terpenuhi kebutuhannya akan merasa puas. Sebaliknya pegawai yang kebutuhannya tidak terpenuhi kemungkinan akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan, karena kelompok acuan tersebut sebagai tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang dikembangkan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Menurut Herzberg (Mangkunegara, 2013:122), terdapat dua

faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, status, dan kondisi kerja. Sedangkan faktor yang meliputi pemotivasian yaitu meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Manajer dalam suatu perusahaan biasanya sangat peduli tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja bawahannya. Hal tersebut dilakukan karena seorang manajer mempunyai tanggung jawab moral kepada bawahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberi kepuasan terhadap karyawan dan menciptakan rasa percaya bahwa perilaku kerja yang puas akan menimbulkan kinerja yang baik. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara teoritis yaitu misalnya, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, dan pemenuhan harapan penggajian.

Wibowo (2015:133) menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan berbagai faktor berikut ini:

1. Gaji (*Pay Satisfaction*)
Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.
2. Rekan Kerja (*Coworker Satisfaction*)
Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan.

3. Atasan (*Supervision Satisfaction*)
Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan dapat membantu mereka memperoleh apa yang mereka hargai.
4. Pekerjaan (*Satisfaction with the Work itself*)
Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka, sebenarnya. Fokus pada apa yang seharusnya dilakukan oleh pekerja.

d. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1) Turnover

Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka *turnover* yang terjadi di perusahaan rendah. Sebaliknya, ketika pegawai merasa tingkat kepuasan rendah maka *turnover* menjadi tinggi.

2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi karena disertai beberapa alasan sesuai dengan perasaan individu.

3) Umur

Terdapat kecenderungan bahwa pegawai usia tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda, dengan asumsi bahwa pegawai usia tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara

harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan dapat menimbulkan rasa tidak puas.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas yang ditunjukkan dengan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta aktif dalam bekerja.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

e. Survei Kepuasan Kerja

Bagi suatu perusahaan mengukur berbagai faktor yang dapat mempengaruhi faktor keberhasilan perusahaan sangatlah penting. Salah satunya yaitu dengan mengukur tingkat kepuasan kerja yang dilakukan melalui survei kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2013:124), survei kepuasan kerja adalah "...suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja". Survei kepuasan kerja biasanya juga dilakukan untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Survei kepuasan kerja bermanfaat dan menguntungkan apabila memiliki persyaratan sebagai berikut:

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei

2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif
3. Survei diadministrasikan secara wajar
4. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin serta mengkomunikasikan hasil survei tersebut.

Keuntungan dari survei kepuasan kerja secara umum yaitu dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai di perusahaan. Bagi pegawai yang kurang berani berkomentar dengan adanya survei dapat membantu mengkomunikasikan keinginannya kepada pemimpin.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, sehingga setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Kinerja merupakan landasan dalam suatu perusahaan, karena sebagai acuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja bisa memberi dampak pada citra perusahaan. Kinerja karyawan pada saat memberi layanan kepada masyarakat dengan ramah tamah akan berdampak pada kepuasan pelanggan, yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk tetap bertransaksi,

mengatakan kepada orang lain, dan mempertahankan citra perusahaan. Sehingga akan memberi nilai tambah pada pangsa pasar (*customers*) dan peningkatan kualitas pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah "...hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Amstrong (Amir, 2015:81), kinerja sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda. Definisi tersebut menyebutkan bahwa atribut kinerja cukup banyak dan faktor yang ada di dalamnya cukup bervariasi.

Dimensi dalam sebuah kinerja sangat bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya yaitu konteks karyawan atau perusahaan. Faktor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda. Dari sisi objeknya kinerja bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya. Kinerja yang dilakukan setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tugas utama perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja dan hasil kerja dalam suatu perusahaan. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Begitu pula dalam menciptakan kinerja bagi perusahaan. Kasmir

(2016:189) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor berikut:

1. **Kemampuan dan Keahlian**
Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar. Artinya karyawan akan memberikan kinerja baik pula pada suatu organisasi.
2. **Pengetahuan**
Pengetahuan yang dimaksud yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan baik tentang pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi.
3. **Rancangan Kerja**
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan benar.
4. **Kepribadian**
Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
5. **Motivasi Kerja**
Karyawan yang memiliki dorongan kuat akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. **Kepemimpinan**
Perilaku seorang pemimpin yang bersifat menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang. Hal tersebut tentunya akan mendorong kinerja yang baik bagi mereka.
7. **Kepuasan Kerja**
Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan menciptakan kinerja yang tentunya baik bagi organisasi.

c. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menunjukkan hasil yang diperoleh dari masing-masing fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu, untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan

dalam suatu perusahaan terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Menurut Sutrisno (2009:86) terdapat enam indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melakukan pekerjaan.
4. Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

d. Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Objek penilaian kinerja biasanya terdiri dari kecakapan dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang dievaluasi dengan tolok ukur sesuai dengan kebijakan perusahaan serta dilakukan secara berkala. Menurut Rivai (2009:549) “penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Penilaian kinerja yang benar bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya pada perusahaan sendiri. Pada saat dilakukan penilaian kinerja, masing-masing karyawan dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka

dapat menuntut hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan korektif apabila kinerja karyawan kurang sesuai dengan tujuan perusahaan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Perusahaan yang akan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasari oleh beberapa alasan seperti manajer akan membutuhkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang akan digunakan untuk membuat keputusan dimasa yang akan datang. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga manajer dapat menentukan strategi yang dapat membantu memperbaiki kinerja karyawannya.

Menurut Rivai (2009:551) terdapat beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja
2. Penetapan pemberian imbalan yang sesuai
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
4. Sebagai pembeda hasil kerja antara karyawan yang satu dengan lainnya
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik bagi karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi bagi perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi
9. Membantu untuk memperoleh informasi yang akan digunakan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan dan tempat yang sesuai dengan kemampuannya

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada suatu perusahaan tingkat keberhasilan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perilaku tertentu. Perilaku yang dilakukan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan individu karyawan dan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan membuat pilihan positif ketika bekerja sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan serta kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2015:132), kepuasan kerja merupakan "... tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya". Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sedangkan, karyawan dengan kepuasan kerja rendah biasanya mengalami perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa kinerja yang dicari oleh perusahaan bergantung pada tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2001:89).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan sebenarnya bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu bekerja. Tetapi membutuhkan karyawan yang bersedia bekerja secara maksimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mangkunegara (2013:67) yang menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Namun, tingkat motivasi kerja karyawan berbeda-beda sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berbeda pula. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan dengan motivasi kerja rendah juga akan menyebabkan kinerja yang dimiliki rendah. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan keras, ulet, dan teliti. Sehingga akan menciptakan nilai yang positif bagi perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya, kepuasan bersifat individual. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan kemudian

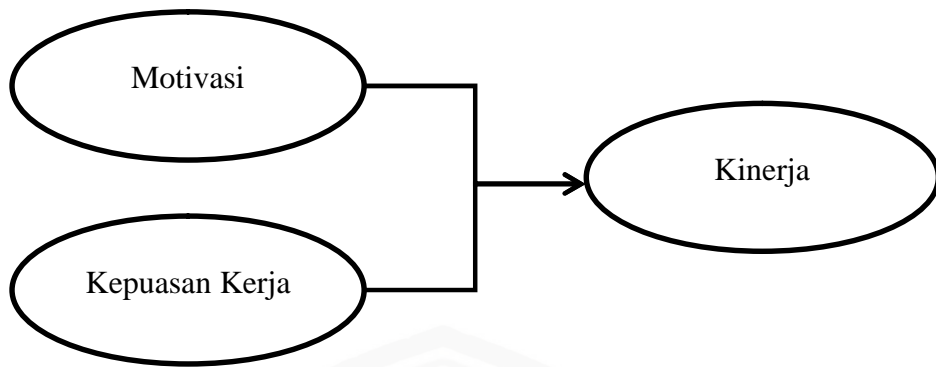
memberikan umpan balik bagi karyawan merupakan salah satu cara untuk menciptakan rasa puas bagi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai sebagai bagian dari perusahaan.

Karyawan yang merasakan puas ketika bekerja akan menunjukkan kinerja yang positif bagi perusahaan karena mereka merasa bahwa apa yang diperoleh telah mampu memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Selain itu, karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Sehingga karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Colquitt, et.al.(Wibowo, 2015:141) yang menjelaskan bahwa orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi, dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

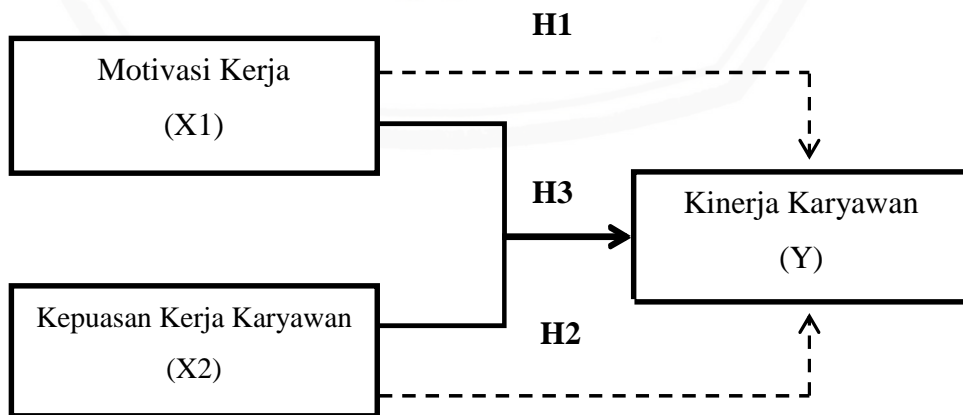
Model konsep merupakan suatu gambaran tentang penelitian. Model konsep ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti oleh penulis. Nazir (2014:107) mendefinisikan bahwa konsep merupakan gambaran suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Berdasarkan uraian tersebut dapat digambarkan model konsep pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Konsep
 Sumber: Data Diolah, 2017

2. Model Hipotesis

Menurut Prasetyo dan Jannah (2010:76) “hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas penelitian”. Hipotesis pada penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih yang dikenal sebagai hipotesis kausal. Jadi, menguji hipotesis berarti menerapkan prosedur-prosedur statistik dimana di dalamnya peneliti mendeskripsikan dugaan-dugaannya terhadap populasi tertentu berdasarkan sampel penelitian. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Hipotesis
 Sumber: Data Diolah, 2017

Keterangan:

————— : Secara Simultan

----- : Secara Parsial

Berdasarkan gambar 2.2 model hipotesis tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Prasetyo dan Jannah (2010:43), penelitian penjelasan merupakan penelitian yang dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Variabel-variabel terkait yang akan diteliti yaitu motivasi kerja (X1), kepuasan kerja karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pengujian terhadap hipotesis akan dilakukan pada penelitian ini untuk menguji mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerjakaryawan terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada PG Lestari yang berlokasi di Jalan Raya Lestari, Ngrombot, Patianrowo, Kertosono, Jawa Timur. Alasan dalam pemilihan lokasi tersebut dimana PG Lestari merupakan salah satu perusahaan dengan hasil produksi gula yang berada di bawah naungan PT. PN X, dengan jumlah karyawan yang dimiliki cukup banyak tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang profesional untuk mengelola kegiatan operasional perusahaan. Sesuai dengan misi perusahaan mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan maka salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan

kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerjanya, sesuai dengan topik penelitian ini.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun et al. (2006:34) mengemukakan bahwa konsep merupakan abstraksi tentang suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian dan keadaan kelompok atau individu. Pada suatu penelitian konsep digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan gagasan yang mempunyai karakteristik tertentu dari masing-masing variabel. Adapun konsep dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Konsep Motivasi

Motivasi penting sebagai suatu usaha positif yang dilakukan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan pada suatu perusahaan. Bangun (2012:312) mengemukakan bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Dengan demikian akan merangsang potensi karyawan ke arah tujuan yang diinginkan. Menurunnya semangat kerja menjadi salah satu ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan karyawan.

b. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sikap

yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan menjadi kewajiban bagi setiap setiap pimpinan organisasi karena kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja (Bangun, 2012:328).

c. Konsep Kinerja

Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika karyawan merasa puas karena apa yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan kinerja menjadi hal yang diinginkan karyawan dan perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan, peningkatan kinerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan (Bangun, 2012:230).

2. Variabel

Menurut Nasution (2012:60) “variabel adalah ciri atau sifat suatu objek penelitian yang mempunyai variasi”. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Thoifah (2015:165) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Thoifah (2015:165) menyatakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2014:110). Sesuai dengan judul penelitian penulis, maka definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah hasrat pada diri seseorang yang mendorong untuk melakukan tindakan atau pekerjaan. Hasrat tersebut kemudian menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan

menggunakan perilaku tertentu untuk mencapai tujuannya. Pada penelitian ini variabel motivasi kerja terdiri lima indikator yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Terpenuhinya kebutuhan dasar keluarga

2. Kebutuhan Rasa Aman

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Terjaminnya keamanan bekerja

3. Kebutuhan Sosial

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Keberadaan diterima oleh rekan kerja
- b. Keberadaan diterima oleh atasan
- c. Dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja
- b. Diperlakukan dengan baik sesuai dengan posisi yang dimiliki

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Diberikan kesempatan untuk memberikan ide baru
- b. Diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan

b. Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pada variabel kepuasan kerja terdiri dari empat indikator sebagai berikut:

1. Gaji (*Pay Satisfaction*)

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Pemberian gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan
- b. Pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan

2. Rekan kerja (*Coworker Satisfaction*)

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja
- b. Menikmati bekerja dengan rekan kerja
- c. Hubungan dengan rekan kerja yang kooperatif

3. Atasan (*Supervision Satisfaction*)

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Atasan memberikan penghargaan berdasarkan kinerja

4. Pekerjaan (*Satisfaction with the Work itself*)

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Kesesuaian pekerjaan dengan minat yang dimiliki
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan harapan

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual. Kinerja karyawan yang baik dan

sesuai target akan mendorong tingkat pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal. Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan terdiri dari enam indikator yaitu:

1. Hasil Kerja

Item dari indikator ini yaitu:

- a. Bekerja sesuai dengan harapan perusahaan

2. Pengetahuan Pekerjaan

- a. Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan

3. Inisiatif

- a. Inisiatif dalam menghadapi masalah-masalah ketika bekerja

4. Kecekatan Mental

- a. Kemampuan dalam menerima instruksi kerja

5. Sikap

- a. Sikap bersemangat dalam bekerja.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

- a. Tingkat ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.
- b. Tingkat kehadiran karyawan.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi (Hasibuan, 2017)	Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis	a. Terpenuhinya kebutuhan dasar keluarga.
		Kebutuhan Rasa Aman	a. Terjaminnya keamanan kerja.
		Kebutuhan Sosial	a. Keberadaan diterima oleh rekan kerja. b. Keberadaan diterima oleh atasan. c. Dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok.
		Kebutuhan akan Penghargaan	a. Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja. b. Diperlakukan dengan baik sesuai dengan posisi yang dimiliki.
Kepuasan (Wibowo, 2015)	Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	Gaji (<i>Pay Satisfaction</i>)	a. Pemberian gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan. b. Pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan.
		Rekan kerja (<i>Coworker Satisfaction</i>)	a. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja. b. Menikmati bekerja dengan rekan kerja. c. Hubungan dengan rekan kerja yang kooperatif.

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Atasan (<i>Supervision Satisfaction</i>)	a. Atasan memberikan penghargaan berdasarkan kinerja.
		Pekerjaan (<i>Satisfaction with the Work itself</i>)	a. Kesesuaian pekerjaan dengan minat yang dimiliki. b. Kesesuaian pekerjaan dengan harapan.
Kinerja (Sutrisno, 2009)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Kerja	a. Bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.
		Pengetahuan pekerjaan	a. Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.
		Inisiatif	a. Inisiatif dalam menghadapi masalah-masalah ketika bekerja.
		Kecekatan Mental	a. Kemampuan dalam menerima instruksi kerja.
		Sikap	a. Sikap bersemangat dalam bekerja.
Disiplin Waktu dan Absensi	a. Tingkat ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. b. Tingkat kehadiran karyawan.		

Sumber: Tinjauan Teoritis, 2018

4. Skala Pengukuran

Neolaka (2014:56) menyatakan bahwa skala pengukuran merupakan aturan pada penggunaan notasi bilangan dalam pengukuran. Pengukuran memberikan nilai-nilai variabel dengan notasi bilangan. Skala pengukuran yang akan digunakan dalam mengukur variabel pada penelitian ini yaitu skala Likert. Menurut Thoifah (2015:40) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

tentang kejadian atau gejala sosial. Tersedia 5 (lima) pilihan jawaban yang diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor/ Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Thoifah, (2015:40)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:327). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan telah ditentukan untuk diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap pada PG Lestari karena pada saat penelitian tidak musim giling tebu, sehingga karyawan yang masuk bekerja adalah karyawan tetap yang berjumlah 280 orang.

2. Sampel

Siregar (2014:56) mengemukakan bahwa sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, yakni ketika hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Oleh karena itu, sampel sebaiknya memiliki karakteristik yang dapat

mewakili keseluruhan dari populasi yang tentunya jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 280 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka, untuk mengetahui sampel penelitian, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{280}{1 + 280(0,1)^2}$$

$$n = \frac{280}{3,8}$$

$$n = 73,684$$

Sampel dibulatkan menjadi 74 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 74 orang dari seluruh total karyawan tetap PG Lestari. Sampel diambil berdasarkan teknik *non probability sampling; convenience sampling*. Sugiyono (2013:81) mengemukakan bahwa *convenience sampling* merupakan teknik dalam memilih sampel, dimana peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan. Jadi, peneliti membagikan

angket kepada karyawan tetap PG Lestari yang kebetulan pada saat dilakukan penelitian berada di kantor dan bersedia untuk mengisi angket penelitian.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama dimana penelitian dilakukan. Data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan tetap PG Lestari.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder pada penelitian ini menggunakan dokumentasi. Misalnya, data tentang struktur organisasi perusahaan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Neolaka (2014:172), data merupakan "... bagian paling dasar atau kecil dari karya manusia". Siregar(2014:39) menyatakan bahwa pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Angket

Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data dengan membuat susunan daftar pertanyaan yang terperinci dan lengkap yang berkaitan dengan topik penelitian (Nazir, 2014:179). Setiap pertanyaan yang ada dalam angket disesuaikan dengan variabel-variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.

2. Dokumentasi

Mencatat dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui sumber tertulis, gambar, maupun karya lain yang menyajikan data yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti.

3. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2013:178) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena disebut sebagai variabel penelitian. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu angket. Angket dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

F. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Nasution (2012:74) mengemukakan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat itu mampu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu.

Menurut Arikunto (2013:211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Suatu kuesioner penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang ingin diukur oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas dihitung menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama (Nasution, 2012:77). Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Menurut Siregar (2014:90) perhitungan uji reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

σ_t^2 = Variantotal

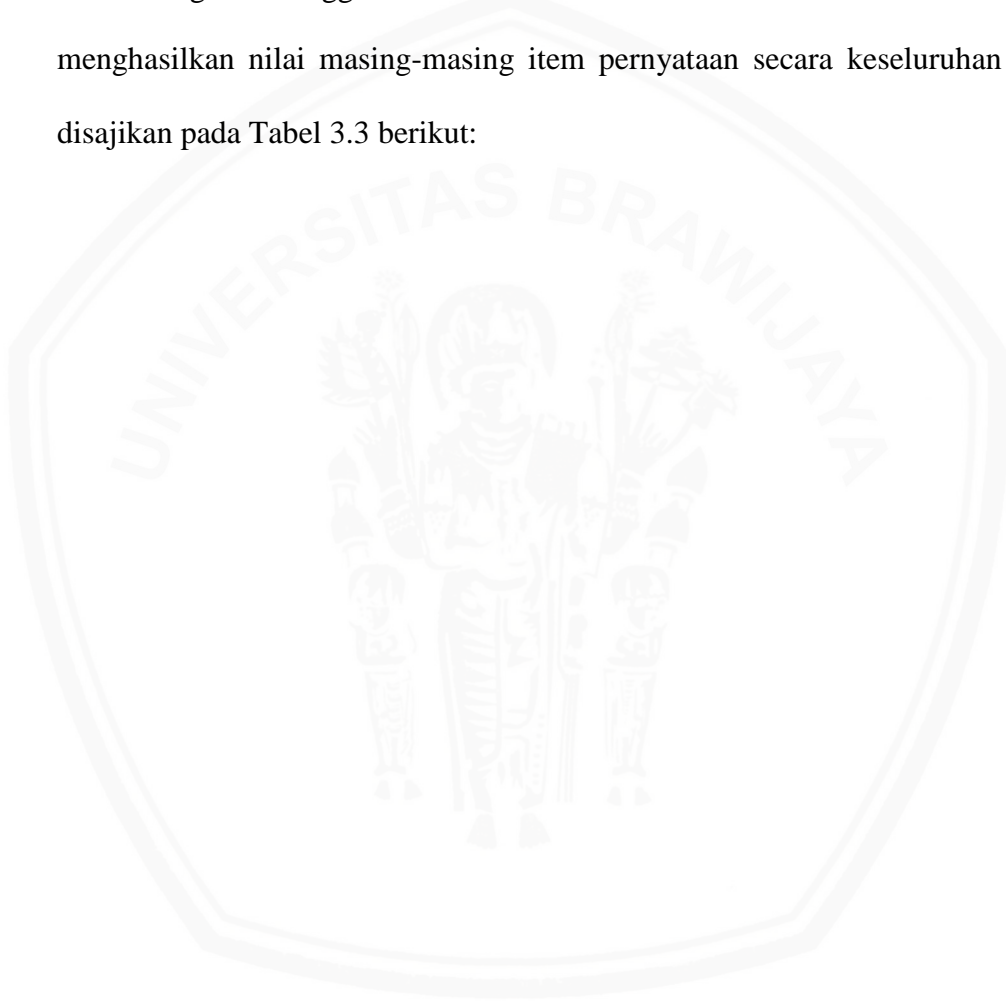
$\sum \sigma_b^2$ = Jumlahvarianbutir

k = Jumlahbutir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS 24.0 dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* yang menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan secara keseluruhan yang disajikan pada Tabel 3.3 berikut:



Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.424	0.235	Valid
	X1.2	0.444	0.235	Valid
	X1.3	0.566	0.235	Valid
	X1.4	0.575	0.235	Valid
	X1.5	0.506	0.235	Valid
	X1.6	0.491	0.235	Valid
	X1.7	0.497	0.235	Valid
	X1.8	0.509	0.235	Valid
	X1.9	0.555	0.235	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	X2.1	0.483	0.235	Valid
	X2.2	0.578	0.235	Valid
	X2.3	0.449	0.235	Valid
	X2.4	0.628	0.235	Valid
	X2.5	0.409	0.235	Valid
	X2.6	0.523	0.235	Valid
	X2.7	0.621	0.235	Valid
	X2.8	0.559	0.235	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.590	0.235	Valid
	Y.2	0.596	0.235	Valid
	Y.3	0.374	0.235	Valid
	Y.4	0.519	0.235	Valid
	Y.5	0.560	0.235	Valid
	Y.6	0.794	0.235	Valid
	Y.7	0.640	0.235	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan sudah valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,235 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka suatu variabel dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0.629	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0.632	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.681	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Motivasi Kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,629 > 0,60$, Kepuasan Kerja Karyawan memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,632 > 0,60$, dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,681 > 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item penelitian untuk variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

G. Analisis Data

Menurut Neolaka (2014:173), analisis data merupakan pengolahan data secara statistik maupun nonstatistik untuk memperoleh hasil atau temuan penelitian. Berdasarkan temuan penelitian kemudian dilakukan pembahasan yang

mengarah pada pengambilan kesimpulan, implikasi, dan saran atau rekomendasi penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:147) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”. Pada analisis statistik deskriptif tolak ukur dari pendeskripsian yang dilakukan yaitu dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase. Pada penelitian ini penyajian datanya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil penyebaran angket.

2. Statistik Inferensial

Sugiyono (2013:147) berpendapat bahwa statistik inferensial biasa disebut sebagai statistik induktif atau probabilitas yang merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial ini digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Adapun statistik inferensial yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

a. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk model persamaan analisis regresi linier berganda tujuannya yaitu untuk menguji

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Ghazali (2009:104) berpendapat bahwa data yang baik merupakan data yang memiliki pola seperti distribusi normal, tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

H_0 : residual tersebar normal

H_a : residual tidak tersebar normal

Apabila nilai signifikan (sig.) > 0,05 maka H_0 diterima, artinya normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas pada suatu model analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ghazali (2009:92) mengatakan bahwa apabila nilai *tolerance* adalah < 0,10 dan nilai VIF >10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas karena batas nilai *tolerance* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui pola varians nilai sisa (residual) dari semua pengamatan. Menurut Ghazali (2009:150) dasar

pengambilan keputusan telah terjadi heterokedastisitas adalah dengan melihat pada grafik sumbu X terhadap Y, jika terdapat titik atau poin yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas. Berbeda jika hasilnya membentuk suatu pola serta titik atau poin yang menyebar diatas dan di bawah sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini jenis analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2008:156) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2008:157), rumus pada analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Variabel kinerja karyawan
a	= Koefisien Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien Regresi
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= Kepuasan Kerja Karyawan

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat pada model analisis regresi linier berganda. Rumus yang digunakan untuk melakukan uji simultan menurut Sugiyono (2008:192), yaitu:

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

Sumber: Sugiyono, 2008:192

Keterangan :

F	= F hitung yang akan dibandingkan dengan F table
R^2	= Koefisien korelasi ganda
k	= Jumlah variabel bebas
n	= Jumlah sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan F sig. (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikan F sig. (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh

terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Sugiyono (2008:184), yaitu:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $t_{sig.} (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikan $t_{sig.} (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Neolaka (2014:130) “koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (R^2). Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan pada nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pabrik Gula Lestari

1. Sejarah Umum Pabrik Gula Lestari

Sejarah berdirinya Pabrik Gula Lestari tidak lepas dari sejarah berdirinya perusahaan industri gula yang ada di Indonesia. Pabrik Gula Lestari merupakan pabrik gula yang berada di bawah naungan perusahaan gula PT. Perkebunan Nusantara X yang merupakan kantor direksi sekaligus kantor pusat pengendalian dari Pabrik Gula Lestari. Pada tahun 1909, *CV Culture Maatchapy* (CVCM) Pandji Tanjungsari yang berkedudukan di Amsterdam mendirikan Pabrik Gula Lestari yang berlokasi di Desa Ngrombot, Kec. Patianrowo, Kab. Nganjuk. Pengurusan dan Tata Usahanya kemudian diserahkan kepada *Tiedemen On Van Kerchen Indonesia* di Surabaya.

Sesudah Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya, Pabrik Gula Lestari ditempatkan dibawah kementerian kemakmuran Badan Penyelenggaraan Perusahaan Gula Negara (BPPGN) sebagaimana pabrik-pabrik gula lainnya. Sesudah Clash II bulan Oktober 1950 Pabrik Gula Lestari mulai giling lagi dibawah kepengurusan lama yaitu *Tiedemen On Van Kerchen Indonesia* di Surabaya.

Pada masa Pemerintahan Indonesia menuntut kembalinya Irian Barat ke dalam wilayah Indonesia, maka pada tanggal 10 Desember 1957 dilakukan aksi ambil alih perusahaan perkebunan milik swasta Belanda dan dimasukkan dalam pengelolaan “Perusahaan Perkebunan Negara Baru (PPN Baru)” dan

digolongkan dalam kesatuan Pra Unit Gula A. Termasuk Pabrik Gula Lestari yang merupakan pabrik gula milik swasta Belanda yang berada di bawah kepengurusan lama yaitu *Teidemen On Van Kerchen Indonesia* di Surabaya. Setelah PP No. 166/1961 tanggal 26 April 1961 mulai berlaku, maka Pabrik Gula Lestari masuk dalam kesatuan II (Karesidenan Kediri) yang berbadan hukum sendiri. Serta keluarnya PP No. 1 dan 2 tahun 1963 tentang pembentukan BPU maka Pabrik Gula Lestari dijadikan perusahaan berbadan hukum sendiri.

Dengan adanya PP No. 14 tahun 1968 (LN tahun 1968 No.23) telah didirikan (Perusahaan Negara Perkebunan XXI) PNP XXI yang diatur dalam pasal 1 ayat 2 telah ditentukan bahwa Pabrik Gula Lestari beserta hak kewajiban, kekayaan, dan perlengkapannya diserahkan atau beralih kepada PNP XXI. Berdasarkan PP No.23 tahun 1973 dalam Bab I pasal 1 ayat 1 dan 2, PNP XXI-XXII diubah bentuk menjadi “Perusahaan Perseroan (Persero)”. Pada tahun 1970, didirikan Perusahaan Perkebunan XXXI (Persero) yang menaungi Pabrik Gula Mayang dan Pabrik Gula Cinta Manis yang terletak di Palembang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 15 Tahun 1996, maka Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan XXI-XXII dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan XXVII, yang masing-masing didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 1990, No. 25 Tahun 1973, dan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1972 dileburkan dalam satu perusahaan perseroan (Persero) baru, dengan nama “Perusahaan Perseroan

(Persero) PT. Perkebunan Nusantara X". Berikut ini merupakan wilayah kerja yang dinaungi oleh PT. Perkebunan Nusantara X:

- a. PG Lestari di Patianrowo Nganjuk
- b. PG Modjopanggung di Mojopanggung Tulungagung
- c. PG Ngadirejo di Kediri
- d. PG Meritjan di Kediri
- e. PG Pesantren Baru di Kediri
- f. PG Tjoekir di Cukir, Jombang
- g. PG Djombang Baru di Jombang
- h. PG Gempol Krep di Prambon, Sidoarjo
- i. PG Watoe Toelis di Mojokerto
- j. PG Krian di Krian, Sidoarjo
- k. PG Toelangan di Tulangan, Sidoarjo
- l. PG Krembong di Krembong, Sidoarjo
- m. PK (Pabrik Karung) Penjangan di Jawa Tengah
- n. Kebun Ajong Bayasan
- o. Kebun Kertosari dan BSK (Kebun Tembakau)
- p. Kebun Wedibirit, Kebunarum, Gayamprit
- q. Bobbin
- r. Proyek Gula Barito Selatan

Selain itu, PT. Perkebunan Nusantara X juga mempunyai tiga Rumah Sakit, yaitu:

- a. RS Gatoel di Mojokerto

- b. RS Toeloeng Redjo di Pare, Kediri
- c. RS Perkebunan di Surabaya

Jadi, sampai sekarang Pabrik Gula Lestari berada di bawah naungan PT. Perkebunan Nusantara X yang berkedudukan di Surabaya, Jawa Timur.

2. Lokasi Pabrik Gula Lestari

Secara administratif Pabrik Gula Lestari berlokasi di Desa Ngrombot, Kec. Patianrowo, Kab. Nganjuk. Secara geografis Kecamatan Patianrowo rata-rata berada diketinggian 46-95 mdpl dengan topografi yang relatif datar. Luas wilayah Kecamatan Patianrowo adalah 3.559,3 Ha yang terbagi menjadi 14 desa. Adapun batas wilayah Kecamatan Patianrowo adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Jatikalen
- b. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Baron dan Kecamatan Lengkong
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kertosono
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Sungai Brantas

Adapun wilayah sekitar Pabrik Gula Lestari yang terdampak terhadap operasionalnya adalah Desa Ngrombot dengan luas wilayah 102,16 Ha dan Desa Patianrowo dengan luas wilayah 93,31 Ha. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan lokasinya yang strategis dan juga mempertimbangkan faktor alam dan lingkungan diantaranya yaitu:

- a. Pada jaman Belanda daerah Patianrowo jauh dari pemukiman penduduk atau penduduknya masih jarang sehingga keberadaan Pabrik Gula ini dengan segala aktivitasnya tidak mengganggu.

- b. Disekitar Pabrik Gula Lestari terdapat lahan yang menyediakan bahan baku produksi yaitu tebu diantaranya di daerah Kujang, Jatikalen, dan Baron.
- c. Posisi Pabrik Gula Lestari dekat dengan Sungai Brantas yang menjadi sumber air untuk pendinginan imbibisi.
- d. Posisi kotanya terletak ditengah-tengah sehingga memudahkan dalam pendistribusian hasil produk.

3. Visi dan Misi Pabrik Gula Lestari

a. Visi

Menjadi perusahaan agroindustri terkemuka yang berwawasan lingkungan.

b. Misi

1. Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional dan berwawasan lingkungan.
2. Berkomitmen menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha melalui optimalisasi dan efisiensi disegala bidang.
3. Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan *stakeholder* melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama tim serta organisasi yang profesional.

4. Budaya Kerja Pabrik Gula Lestari

Pabrik Gula Lestari dalam menjalankan misi perusahaannya membutuhkan acuan yang berfungsi sebagai koridor dan batasan sebagai arahan untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh integritas, peraturan

atau petunjuk. Hal tersebut sebaiknya dilaksanakan oleh semua karyawan dengan mengikuti aturan yang ada akan memberikan pencapaian prestasi yang merupakan visi perusahaan. Pokok arahan yang dimaksud diwujudkan dalam pernyataan *Company Business Philosophy* yang meliputi “**Integritas, Profesionalisme, Visioner, dan Sinergi**”. Agar produktifitas karyawan dalam bekerja tetap tinggi, maka budaya kerja yang harus dihayati dan dilaksanakan adalah “**Profesional, Produktif, dan Pembelajar**”.

5. Strategi Bisnis Pabrik Gula Lestari

a. Efisiensi

- 1) Mengurangi konsumsi bahan bakar dan energi
- 2) Mengatasi berbagai hambatan permesinan
- 3) Mengurangi biaya pemeliharaan pabrik

b. Diversifikasi

Beyond sugar transformasi menjadi industri berbasis tebu (*sugarcane based industry*) terintegrasi dari hulu ke hilir

c. Optimalisasi

Memacu rendemen dengan menekan *sugar losses* melalui peningkatan kinerja ekstraksi gilingan dan efisiensi pemrosesan.

6. Logo Perusahaan



Gambar 4.1
Logo Perusahaan
 Sumber: www.ptpn10.co.id

Logo perusahaan merupakan identitas penting bagi suatu perusahaan yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Demikian pula dengan PT. Perkebunan Nusantara X yang menaungi Pabrik Gula Lestari, perusahaan ini memiliki logo yang menjadi identitas perusahaan. Logo tersebut merupakan visualisasi dari PT. Perkebunan Nusantara X yakni Tumbuh Berkembang Bersama. Dalam logo tersebut terdapat gabungan *image* tangan yang saling meraih. Hal tersebut mencerminkan semangat kerjasama, baik itu kerjasama tim maupun bersama mitra. Gambar tangan tersebut juga dapat dilihat sebagai sekelompok daun berwarna hijau yang bergradasi dari hijau tua menuju hijau muda. Gradasi tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan dan keberkembangan, sekaligus membentuk pencitraan usaha agribisnis dari PT. Perkebunan Nusantara X.

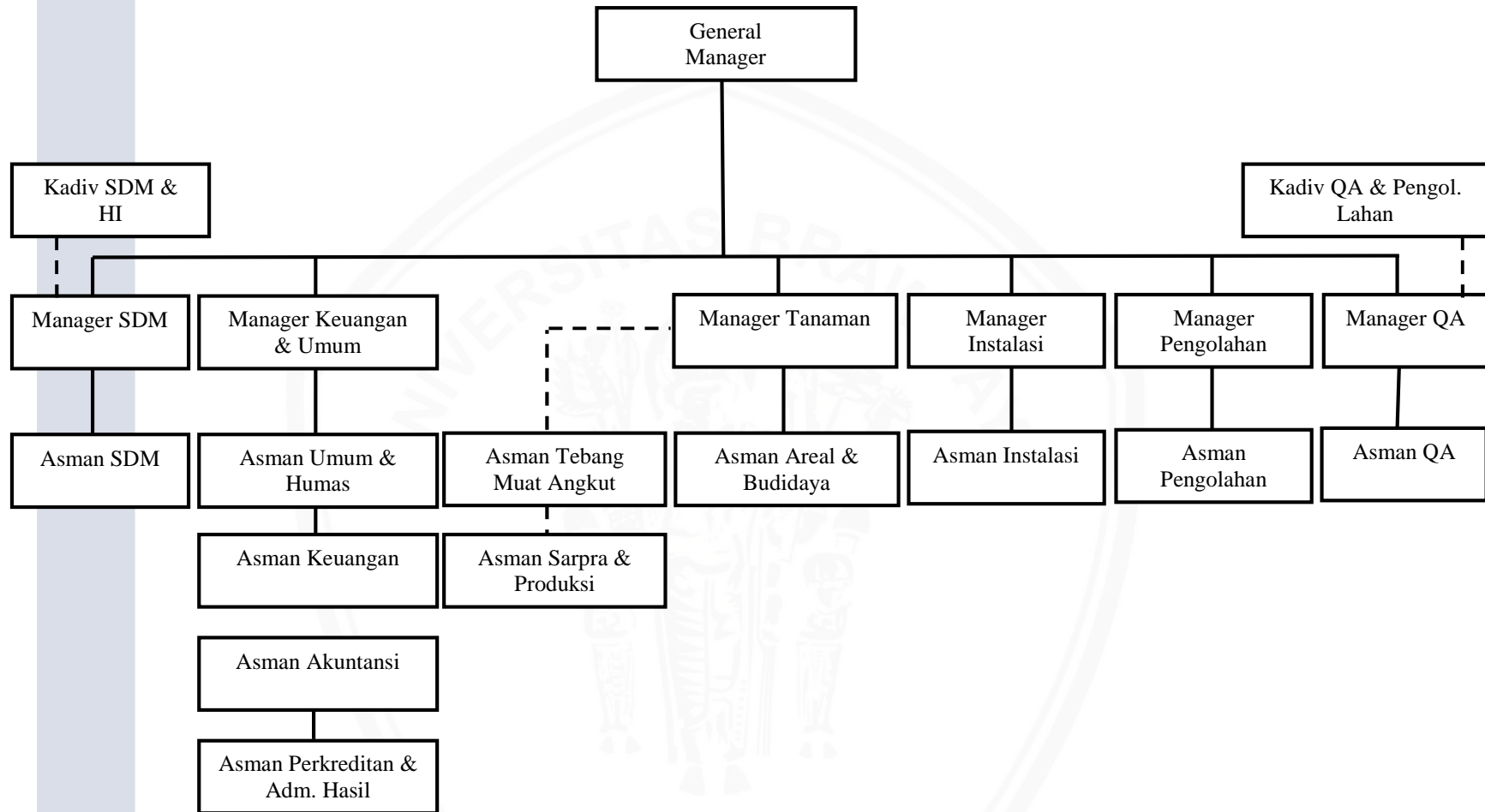
Warna hijau tua yang terletak pada logo mencerminkan kepedulian dan pelayanan rumah sakit yang dikelola PT. Perkebunan Nusantara X bagi masyarakat luas dan perkebunan. Warna hijau juga melambangkan kenyamanan dan kesegaran. Pada logo juga terdapat *logotype* berupa teks PTPN X yang digunakan untuk memperkuat pencitraan, mempermudah pengidentifikasian identitas PT. Perkebunan Nusantara X kepada khalayak ramai. Warna biru pada *logotype* mencerminkan kepemimpinan, kemandirian untuk memajukan PT. Perkebunan Nusantara X. Sedangkan penggunaan huruf tanpa kait dan *layout* logo yang dinamis berfungsi untuk memperkuat citra modern serta inovasi PT. Perkebunan Nusantara X dalam bersaing di kancah usaha agribisnis internasional.

7. Struktur Organisasi Pabrik Gula Lestari

Struktur organisasi merupakan sebuah garis penugasan formal yang menunjukkan alur tugas dan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan.

Berikut ini merupakan struktur organisasi yang ada di Pabrik Gula Lestari:





Gambar 4.2
Struktur Organisasi PG Lestari
 Sumber: PG Lestari

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Pabrik Gula Lestari dengan jumlah populasi sebanyak 280 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 74 responden berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penyebaran angket penelitian dilakukan langsung oleh peneliti di Pabrik Gula Lestari yang berlokasi di Desa Ngrombot, Kec. Patianrowo, Kab. Nganjuk. Angket penelitian yang disebarkan berjumlah 74 angket, tetapi angket penelitian yang kembali hanya berjumlah 70 angket. Sedangkan angket yang tidak kembali berjumlah 4 karena saat pengambilan angket karyawan yang menerima angket tersebut sedang bertugas di lapangan. Berikut gambaran umum responden penelitian yang dilakukan pada karyawan tetap Pabrik Gula Lestari:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	78,6%
2	Perempuan	15	21,4%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat diketahui jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang atau 78,6% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang 21,4%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak pada penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 55 orang atau 78,6%.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	2	2,9%
2	31 – 40 tahun	26	37,1%
3	41 – 50 tahun	28	40%
4	>50 tahun	14	20%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia tahun 20 – 30 berjumlah 2 orang atau 2,9%, responden dengan rentang usia 31 – 40 berjumlah 26 orang atau 37,1%, responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun berjumlah 28 orang atau 40%, responden dengan usia >50 tahun berjumlah 14 orang atau 20%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun dengan jumlah 28 orang atau 40%.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	35	50%
2	Diploma	11	15,7%
3	Sarjana	22	31,4%
4	Magister	2	2,9%
Total		70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 35 orang atau 50%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 11 orang atau 15,7%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 22 orang atau 31,4%, dan responden dengan tingkat pendidikan Magister berjumlah 2 orang atau 2,9%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 35 orang atau 50%.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10 tahun	15	21,4%
2	11-20 tahun	23	32,9%
3	21-30 tahun	27	38,6%
4	>30 tahun	5	7,1%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 15 orang atau 21,4%, responden dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 23 orang atau 32,9%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun berjumlah 27 orang atau 38,6%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun berjumlah 5 orang atau 7,1%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini memiliki masa kerja 21-30 tahun berjumlah 27 orang atau 38,6%.

C. Analisis Data

1) Statistik Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Skala Jawaban												
No	Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
1	X _{1.1}	0	0,00	1	1,43	1	1,43	35	50,00	33	47,14	4,43
2	X _{1.2}	0	0,00	0	0,00	3	4,29	35	50,00	32	45,71	4,41
3	X _{1.3}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	47	67,14	23	32,86	4,33
4	X _{1.4}	0	0,00	0	0,00	4	5,71	46	65,71	20	28,57	4,23
5	X _{1.5}	0	0,00	1	1,43	17	24,29	37	52,86	15	21,43	3,94
6	X _{1.6}	0	0,00	0	0,00	4	5,71	40	57,14	26	37,14	4,31
7	X _{1.7}	0	0,00	1	1,43	8	11,43	45	64,29	16	22,86	4,09
8	X _{1.8}	0	0,00	0	0,00	3	4,29	49	70,00	18	25,71	4,21
9	X _{1.9}	0	0,00	0	0,00	12	17,14	41	58,57	17	24,29	4,07
<i>Grand Mean</i>												4,23

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

- X_{1.1} : Saya merasa nyaman bekerja ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi.
 X_{1.2} : Terjaminnya keamanan kerja membuat saya nyaman bekerja.
 X_{1.3} : Keberadaan saya diterima oleh rekan kerja.
 X_{1.4} : Keberadaan saya diterima oleh atasan.
 X_{1.5} : Saya dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok.
 X_{1.6} : Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja mendorong saya bekerja lebih baik.
 X_{1.7} : Saya diperlakukan dengan baik sesuai posisi yang saya miliki.
 X_{1.8} : Saya diberikan kesempatan untuk memberikan ide baru.
 X_{1.9} : Pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan mendorong saya bekerja lebih baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil tanggapan dari 70 responden terhadap setiap item penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja (X1) sebagai berikut:

- a) Item pertama berisi pernyataan “saya merasa nyaman bekerja ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi”. Hasil tanggapan item pertama yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 1,43% menyatakan ragu-ragu, 35 responden atau 50,00% menyatakan setuju, dan 33 responden atau 47,14% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item pertama sebesar 4,43 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa nyaman bekerja ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi.
- b) Item kedua berisi pernyataan “terjaminnya keamanan kerja membuat saya nyaman bekerja”. Hasil tanggapan item kedua yaitu 3 responden atau 4,29% menyatakan ragu-ragu, 35 responden atau 50,00% menyatakan setuju, 32 responden atau 45,71% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kedua sebesar 4,41 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa terjaminnya keamanan kerja membuat mereka nyaman ketika bekerja.
- c) Item ketiga berisi pernyataan “keberadaan saya diterima oleh rekan kerja”. Hasil tanggapan item ketiga yaitu 47 responden atau 67,14% menyatakan setuju, 23 responden atau 32,86% responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item ketiga sebesar 4,33 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa keberadaannya diterima oleh rekan kerja.
- d) Item keempat berisi pernyataan “keberadaan saya diterima oleh atasan”. Hasil tanggapan item keempat yaitu 4 responden atau 5,71% menyatakan

ragu-ragu, 46 responden atau 65,71% menyatakan setuju, 20 responden atau 28,57% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item keempat sebesar 4,23 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa keberadaannya diterima oleh atasan.

- e) Item kelima berisi pernyataan “saya dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok”. Hasil tanggapan item kelima yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 17 responden atau 24,29% menyatakan ragu-ragu, 37 responden atau 52,86% menyatakan setuju, 15 responden atau 21,43% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kelima sebesar 3,94 yang berarti setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok.
- f) Item keenam berisi pernyataan “pemberian penghargaan berdasarkan kinerja mendorong saya bekerja lebih baik”. Hasil tanggapan item keenam yaitu 4 responden atau 5,71% menyatakan ragu-ragu, 40 responden atau 57,14% menyatakan setuju, 26 reponden atau 37,14% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item keenam sebesar 4,31 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa pemberian penghargaan berdasarkan kinerja dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.
- g) Item ketujuh berisi pernyataan “saya diperlakukan dengan baik sesuai posisi yang saya miliki”. Hasil tanggapan item ketujuh yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 8 responden atau 11,43% menyatakan ragu-ragu, 45 responden atau 64,29% menyatakan setuju, 16

responden atau 22,86% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item ketujuh sebesar 4,09 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari diperlakukan dengan baik sesuai dengan posisi yang dimilikinya.

h) Item kedelapan berisi pernyataan “saya diberikan kesempatan untuk memberikan ide baru”. Hasil tanggapan dari item kedelapan yaitu 3 responden atau 4,29% menyatakan ragu-ragu, 49 responden atau 70,00% menyatakan setuju, 18 responden atau 25,71% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kedelapan sebesar 4,21 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari diberikan kesempatan untuk memberikan ide baru.

i) Item kesembilan berisi pernyataan “pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan mendorong saya bekerja lebih baik”. Hasil tanggapan dari item kesembilan yaitu 12 responden atau 17,14% menyatakan ragu-ragu, 41 responden atau 58,57% menyatakan setuju, 17 responden atau 24,29% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kesembilan yaitu sebesar 4,07 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kepada karyawan tetap PG Lestari dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap item-item mengenai variabel Motivasi Kerja, rata-rata variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 4,23.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari memiliki motivasi kerja yang baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Skala Jawaban												
No	Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
1	X _{2.1}	0	0,00	1	1,43	6	8,57	54	77,14	9	12,86	4,01
2	X _{2.2}	0	0,00	2	2,86	13	18,57	45	64,29	10	14,29	3,90
3	X _{2.3}	0	0,00	0	0,00	8	11,43	43	61,43	19	27,14	4,16
4	X _{2.4}	0	0,00	0	0,00	3	4,29	55	78,57	12	17,14	4,13
5	X _{2.5}	0	0,00	0	0,00	7	10,00	54	77,14	9	12,86	4,03
6	X _{2.6}	0	0,00	1	1,43	13	18,57	48	68,57	8	11,43	3,90
7	X _{2.7}	0	0,00	2	2,86	5	7,14	49	70,00	14	20,00	4,07
8	X _{2.8}	0	0,00	2	2,86	1	1,43	55	78,57	12	17,14	4,10
Grand Mean												4,04

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

- X_{2.1} : Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
 X_{2.2} : Saya merasa bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.
 X_{2.3} : Saya merasa dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja.
 X_{2.4} : Saya merasa dapat menikmati bekerja dengan rekan kerja.
 X_{2.5} : Saya merasa memiliki hubungan kooperatif dengan rekan kerja.
 X_{2.6} : Saya merasa atasan member penghargaan berdasarkan kinerja.
 X_{2.7} : Saya merasa bekerja sesuai dengan minat yang saya miliki.
 X_{2.8} : Saya merasa bekerja sesuai dengan harapan.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui hasil tanggapan dari 70 responden terhadap setiap item penelitian mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) sebagai berikut:

- a) Item pertama berisi pernyataan “saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan”. Hasil tanggapan item pertama yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 6 responden atau 8,57% menyatakan ragu-ragu, 54 responden atau 77,14% menyatakan setuju, 9

responden atau 12,86% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item pertama yaitu sebesar 4,01 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

- b) Item kedua berisi pernyataan “saya merasa bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan”. Hasil tanggapan item kedua yaitu 2 responden atau 2,86% menyatakan tidak setuju, 13 responden atau 18,57% menyatakan ragu-ragu, 45 responden atau 64,29% menyatakan setuju, 10 responden atau 14,29% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kedua yaitu sebesar 3,90 yang berarti setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaannya.
- c) Item ketiga berisi pernyataan “saya merasa dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja”. Hasil tanggapan item ketiga yaitu 8 responden atau 11,43% menyatakan ragu-ragu, 43 responden atau 61,43% menyatakan setuju, 19 responden atau 27,14% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item ketiga yaitu sebesar 4,16 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerjanya.
- d) Item keempat berisi pernyataan “saya merasa dapat menikmati bekerja dengan rekan kerja”. Hasil tanggapan item keempat yaitu 3 responden atau 4,29% menyatakan ragu-ragu, 55 responden atau 78,57% menyatakan setuju, 12 responden atau 17,14% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari

item keempat yaitu sebesar 4,13 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa dapat menikmati bekerja dengan rekan kerjanya.

- e) Item kelima berisi pernyataan “saya merasa memiliki hubungan kooperatif dengan rekan kerja”. Hasil tanggapan item kelima yaitu 7 responden atau 10,00% menyatakan ragu-ragu, 54 responden atau 77,14% menyatakan setuju, 9 responden atau 12,86% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kelima yaitu sebesar 4,03 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa memiliki hubungan yang kooperatif dengan rekan kerjanya.
- f) Item keenam berisi pernyataan “saya merasa atasan memberi penghargaan berdasarkan kinerja”. Hasil tanggapan dari item keenam yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 13 responden atau 18,57% menyatakan ragu-ragu, 48 responden atau 68,57% menyatakan setuju, 8 responden atau 11,43% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item keenam yaitu sebesar 3,90 yang berarti setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa atasan memberi penghargaan berdasarkan kinerjanya.
- g) Item ketujuh berisi pernyataan “saya merasa bekerja sesuai dengan minat yang saya miliki”. Hasil tanggapan item ketujuh yaitu 2 responden atau 2,86% menyatakan tidak setuju, 5 responden atau 7,14% menyatakan ragu-ragu, 49 responden atau 70,00% menyatakan setuju, 14 responden atau 20,00% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item ketujuh yaitu

sebesar 4,07 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa bekerja sesuai dengan minat yang dimilikinya.

h) Item kedelapan berisi pernyataan “saya merasa bekerja sesuai dengan harapan”. Hasil tanggapan item kedelapan yaitu 2 responden atau 2,86% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 1,43% menyatakan ragu-ragu, 55 responden atau 78,57% menyatakan setuju, 12 responden atau 17,14% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kedelapan yaitu sebesar 4,10 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa bekerja sesuai dengan harapannya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap item-item mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan, rata-rata variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari memiliki kepuasan kerja yang baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Skala Jawaban												
No	Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y.1	0	0,00	1	1,43	9	12,86	48	68,57	12	17,14	4,01
2	Y.2	0	0,00	1	1,43	5	7,14	58	82,86	6	8,57	3,99
3	Y.3	0	0,00	0	0,00	5	7,14	56	80,00	9	12,86	4,06
4	Y.4	0	0,00	0	0,00	7	10,00	50	71,43	13	18,57	4,09
5	Y.5	0	0,00	0	0,00	7	10,00	38	54,29	25	35,71	4,26
6	Y.6	0	0,00	1	1,43	3	4,29	45	64,29	21	30,00	4,23
7	Y.7	0	0,00	0	0,00	6	8,57	39	55,71	25	35,71	4,27
Grand Mean												4,13

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

- Y.1 : Saya mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.
 Y.2 : Saya memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan.
 Y.3 : Saya mampu menghadapi masalah ketika bekerja.
 Y.4 : Saya mampu menerima instruksi kerja dengan tanggap.
 Y.5 : Saya memiliki sikap semangat dalam bekerja.
 Y.6 : Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu.
 Y.7 : Saya memiliki tingkat kehadiran cukup baik dalam bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil tanggapan dari 70 responden terhadap setiap item penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

- a) Item pertama berisi pernyataan “saya mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan”. Hasil tanggapan item pertama yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 9 responden atau 12,86% menyatakan ragu-ragu, 48 responden atau 68,57% menyatakan setuju, 12 responden atau 17,14% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item pertama sebesar 4,01 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa

karyawan tetap PG Lestari mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

- b) Item kedua berisi pernyataan “saya memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan”. Hasil tanggapan item kedua yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 5 responden atau 7,14% menyatakan ragu-ragu, 58 responden atau 82,86% menyatakan setuju, 6 responden atau 8,57% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kedua sebesar 3,99 yang berarti setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki pengetahuan sesuai bidangnya.
- c) Item ketiga berisi pernyataan “saya mampu menghadapi masalah ketika bekerja”. Hasil tanggapan item ketiga yaitu 5 responden atau 7,14% menyatakan ragu-ragu, 56 responden atau 80,00% menyatakan setuju, 9 responden atau 12,86% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item ketiga sebesar 4,06 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari mampu menghadapi masalah ketika bekerja.
- d) Item keempat berisi pernyataan “saya mampu menerima instruksi kerja dengan tanggap”. Hasil tanggapan item keempat yaitu 7 responden atau 10,00% menyatakan ragu-ragu, 50 responden atau 71,43% menyatakan setuju, 13 responden atau 18,57% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item keempat sebesar 4,09 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari mampu menerima instruksi kerja dengan tanggap.

- e) Item kelima berisi pernyataan “saya memiliki sikap semangat dalam bekerja”. Hasil tanggapan item kelima yaitu 7 responden atau 10,00% menyatakan ragu-ragu, 38 responden atau 54,29% menyatakan setuju, 25 responden atau 35,71% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item kelima sebesar 4,26 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki sikap semangat dalam bekerja.
- f) Item keenam berisi pernyataan “saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu”. Hasil tanggapan item keenam yaitu 1 responden atau 1,43% menyatakan tidak setuju, 3 responden atau 4,29% menyatakan ragu-ragu, 45 responden atau 64,29% menyatakan setuju, 21 responden atau 30,00% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item keenam sebesar 4,23 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari mampu melaksanakan tugas tepat waktu.
- g) Item ketujuh berisi pernyataan “saya memiliki tingkat kehadiran cukup baik dalam bekerja”. Hasil tanggapan item ketujuh yaitu 6 responden atau 8,57% menyatakan ragu-ragu, 39 responden atau 55,71% menyatakan setuju, 25 responden atau 35,71% menyatakan sangat setuju. Rata-rata dari item ketujuh sebesar 4,27 yang berarti sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki tingkat kehadiran cukup baik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap item-item mengenai variabel Kinerja Karyawan, rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar

4,13. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari memiliki kinerja yang baik.

2) Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji regresi linier berganda maka diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
0,088	0,200

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian dapat mewakili data populasi atau tidak. Untuk memenuhi asumsi tersebut, data sampel harus terdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa *Asymp.sig (2-tailed)* atau signifikansi residual yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

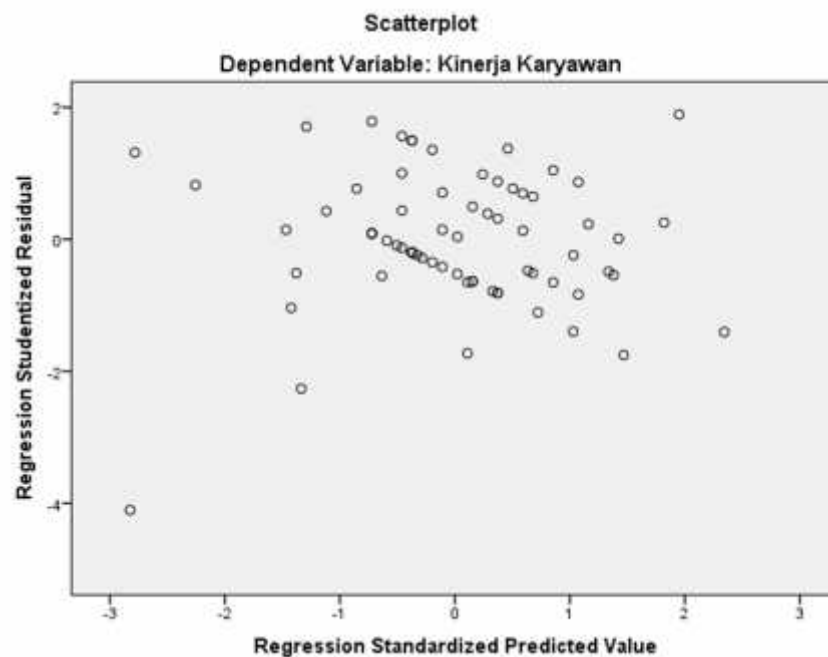
Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF
Motivasi Kerja	1,101
Kepuasan Kerja Karyawan	1,101

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar keputusan yang digunakan pada uji multikolinieritas adalah apabila besarnya *tolerance value* $> 0,10$ dan besarnya *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya. Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai *VIF* untuk semua variabel bebas < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara kedua variabel tersebut atau asumsi multikolinieritas terpenuhi.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar keputusan yang digunakan pada uji heterokedastisitas yaitu dengan melihat pada grafik sumbu X terhadap Y, jika terdapat titik atau poin yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas dan jika hasilnya membentuk suatu pola serta titik atau poin yang menyebar diatas dan di bawah sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik data atau *scatter plot* yang dihasilkan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau asumsi heterokedastisitas terpenuhi. Dapat disimpulkan data yang digunakan layak untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis dengan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 24.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Prediktor	Coefficients	SE Coefficients	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
(Constant)	5,008	3,714	1,348	0,182	Signifikan
Motivasi Kerja	0,193	0,085	2,276	0,026	Signifikan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,513	0,095	5,413	0,000	Signifikan
<i>Standard Error of Estimate</i>		= 1,789			
<i>R Square</i>		= 0,408			
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,391			

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 maka diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,008 + 0,193X_1 + 0,513X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,193 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya apabila variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,193 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,513 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya apabila variabel Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 1

satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,513 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

c. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien F dan sig. menunjukkan tingkat signifikansi antara variabel bebas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	147,913	2	73,957	23,113	0,000
Residual	214,387	67	3,200		
Total	362,300	69			

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 23,113 dan F tabel ($\alpha=0,05$; df regresi = 2; df residu = 67) sebesar 3.13. Karena F hitung > F tabel yaitu $23.113 > 3.13$ dan nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi $t < 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	2,276	1,996	0,026	Signifikan
Kepuasan Kerja Karyawan	5,413	1,996	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,276, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari (0,05). Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji t antara Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,413, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (0,05). Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga

dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan, nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan oleh variabel terikat. Oleh karena itu, untuk menjelaskan persentase pengaruh variabel X terhadap Y maka menggunakan *Adjusted R Square*. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,693	0,408	0,391

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Nilai koefisien determinasi (R^2) atau *Adjusted R Square* digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,391 yang artinya besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,1%, sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dibahas dalam penelitian ini. Faktor – faktor yang mempengaruhi tersebut diantaranya kemampuan, keahlian, rancangan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Motivasi Kerja memiliki *grand mean* sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki motivasi kerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Motivasi Kerja adalah pada item pertama (X1.1) sebesar 4,43 mengenai rasa nyaman bekerja ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari yang merasa nyaman bekerja karena kebutuhan dasar keluarganya telah terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja. Sedangkan, rata-rata terendah untuk variabel Motivasi Kerja adalah pada item kelima (X1.5) sebesar 3,94 mengenai rasa dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok, sehingga dapat disimpulkan bahwa menciptakan rasa untuk saling menghormati ketika menjadi bagian dari kelompok merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan bagi sesama karyawan tetap PG Lestari dalam usaha meningkatkan motivasi kerja.

b. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kepuasan Kerja Karyawan memiliki *grand mean* sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki kepuasan kerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah pada item ketiga (X2.3) sebesar 4,16 mengenai komunikasi dengan rekan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari merasa puas karena dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerjanya. Sedangkan rata-rata terendah untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah pada item kedua dan keenam yaitu sebesar 3,90. Item kedua berisi pernyataan mengenai pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan. Item keenam pemberian penghargaan berdasarkan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan dan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja merupakan dua hal penting yang perlu diperhatikan oleh PG Lestari dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kinerja Karyawan memiliki *grand mean* sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki kinerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kinerja Karyawan adalah pada item ketujuh (Y7) sebesar 4,27 mengenai tingkat kehadiran, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki tingkat kehadiran

yang baik dalam bekerja. Sedangkan rata-rata terendah adalah pada item kedua (Y2) sebesar 3,99 mengenai pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh PG Lestari dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai $\text{sig. } F(0,000) < = 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *R square* diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,391 (39,1%) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Faktor – faktor yang mempengaruhi tersebut diantaranya kemampuan, keahlian, rancangan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh signifikansi nilai sig t $(0,026) < = 0,05$ sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai t hitung = 2,276 dan t tabel = 1,996 jadi t hitung $>$ t tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari item-item pada variabel motivasi kerja adalah berkategori baik dengan nilai *grand mean* sebesar 4,23. Hal tersebut membuktikan karyawan tetap PG Lestari setuju dalam merasa terpenuhinya kebutuhan dasar keluarga, terjamin keamanannya ketika bekerja, keberadaannya diterima oleh rekan kerja, keberadaannya diterima oleh atasan, dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok, merasa pemberian penghargaan berdasarkan kinerja dapat mendorong untuk bekerja lebih baik, merasa diperlakukan dengan baik sesuai posisinya, memiliki kesempatan untuk memberikan ide baru, dan memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan. Secara teoritis didukung oleh pernyataan Mangkunegara (2013:67) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Karyawan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ramadhan (2017) dan Luthfi, dkk (2014) yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh signifikansi nilai $\text{sig } t (0,000) < = 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari item-item pada variabel kepuasan kerja karyawan adalah berkategori baik dengan nilai *grand mean* sebesar 4,04. Hal tersebut membuktikan karyawan tetap PG Lestari setuju dalam merasa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, merasa bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan, merasa mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja, dapat menikmati bekerja dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang kooperatif dengan rekan kerja, merasa atasan memberikan penghargaan berdasarkan kinerja, bekerja sesuai dengan minat yang dimiliki, dan merasa bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Secara empiris hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Afifah (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan tetap PG Lestari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki *grand mean* sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) memiliki *grand mean* sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki kepuasan kerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *grand mean* sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PG Lestari memiliki kinerja yang baik.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan tetap PG Lestari. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan

pengujian simultan (uji F) dimana nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $23,113 > 3,13$ atau nilai sig F $(0,000) < = 0,05$.

5. Berdasarkan hasil pengujian variabel secara parsial (uji t) motivasi kerja (X1) berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung $= 2,276$ dan t tabel $= 1,996$ jadi t hitung $>$ t tabel dan nilai sig t $(0,026) < = 0,05$.
6. Berdasarkan hasil pengujian variabel secara parsial (uji t) kepuasan kerja karyawan (X2) berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung $= 5,413$ dan t tabel $= 1,996$ jadi t hitung $>$ t tabel dan nilai sig t $(0,000) < = 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan terkait dengan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti bagi PG Lestari dan pihak-pihak lain adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut PG Lestari sebaiknya mempertahankan serta mengawasi aktivitas yang berkaitan dengan karyawan pada perusahaan agar tetap menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memiliki *grand mean* terendah dari keseluruhan variabel

penelitian. Rata-rata terendah untuk variabel kepuasan kerja karyawan adalah pada indikator gaji (*pay satisfaction*) dan atasan (*supervisor satisfaction*) yaitu sebesar 3,90. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan PG Lestari dapat lebih memperhatikan kebijakan mengenai gaji serta keadilan pemberian penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawan berdasarkan kinerja.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel-variabel yang sudah ada pada penelitian ini, mengingat pentingnya variabel bebas merupakan hal penting yang mempengaruhi variabel terikat atau pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini pada mulanya akan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Akan tetapi pada saat dilakukan penelitian yang terjadi di lapangan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling; convenience sampling* karena angket penelitian ternyata dapat dibagikan dan hanya diisi oleh karyawan yang pada saat itu berada di kantor. Kelemahan dari teknik *non probability sampling* yaitu generalisasinya bersifat lemah. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan teknik *probability sampling* apabila jumlah populasinya sudah diketahui dengan pasti.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Creswell, J. W. 2016. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, S. 2012. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi,Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M., & Sofian, E. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana.2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Thoifah, I. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Magelang: Madani.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumber Skripsi

- Afifah, Thara. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Oktobriani, Tania. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Kantor PT. TELKOM, Tbk Kandatel Malang). *Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Ramadhan, Danang. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). *Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Sumber Jurnal

Luthfi, R. dkk.2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13, No.1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/530/729>.(Diakses 3 Mei 2018).



LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu karyawan PG Lestari

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fira Isnaeny Wardani

Fakultas/ Jurusan : Ilmu Administrasi/ Administrasi Bisnis

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan PG Lestari)

Bersama ini saya bermaksud melaksanakan penelitian melalui penyebaran angket di PG Lestari. Tujuan dari penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menyelesaikan Skripsi sebagai prasyarat kelulusan pada Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Saya menjamin kerahasiaan semua data yang telah terkumpul dan data tersebut hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya. Apabila ada pernyataan yang kurang berkenan saya memohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fira Isnaeny Wardani

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PG Lestari)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Usia : tahun
- c. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
- e. Lama Bekerja : tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada pada kuesioner yang telah dibagikan.
- b. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu diantara 5 (lima) alternatif pilihan jawaban dengan member tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
- c. Alternatif pilihan jawaban pada penelitian dilakukan dengan skala berikut:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
N	= Netral
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju
- d. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, berikan tanda (=) pada jawaban yang salah dan beri tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.
- e. Identitas responden dan semua jawaban akan dirahasiakan hanya untuk kepentingan akademis.

A. Motivasi Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi.					
2	Terjaminnya keamanan kerja membuat saya nyaman bekerja.					
3	Keberadaan saya diterima oleh rekan kerja.					
4	Keberadaan saya diterima oleh atasan.					
5	Saya merasa dihormati ketika menjadi bagian dari kelompok.					
6	Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja mendorong saya bekerja lebih baik.					
7	Saya diperlakukan dengan baik sesuai posisi yang saya miliki.					
8	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan ide baru.					
9	Pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan mendorong saya bekerja lebih baik.					

B. Kepuasan Kerja Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
2	Saya merasa bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.					
3	Saya merasa dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja.					
4	Saya merasa dapat menikmati bekerja dengan rekan kerja.					
5	Saya merasa memiliki hubungan kooperatif dengan rekan kerja.					
6	Saya merasa atasan memberi penghargaan berdasarkan kinerja.					
7	Saya merasa bekerja sesuai dengan minat yang saya miliki.					
8	Saya merasa bekerja sesuai dengan harapan.					

C. Kinerja Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan.					
3	Saya mampu menghadapi masalah ketika bekerja.					
4	Saya mampu menerima instruksi kerja dengan tanggap.					
5	Saya memiliki sikap semangat dalam bekerja.					
6	Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu.					
7	Saya memiliki tingkat kehadiran cukup baik dalam bekerja.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 Surat Keterangan Melakukan Penelitian



PT Perkebunan Nusantara X
Pabrik Gula LESTARI
Ds. Ngrombrot, Kec. Patianrowo, Nganjuk 64391
Telepon: 0358-552468, 551439 | Fax: 0358-552468

SURAT KETERANGAN XX-SURKT/18.005

Yang bertanda tangan dibawah ini General Manager PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari , menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Fira Isnaeny Wardani
N I M : 145030201111098
Mahasiswa : Universitas Brawijaya Malang
Fakultas : Ilmu Administrasi

Bahwa nama yang tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian Skripsi di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Kertosono - Nganjuk, mulai tanggal 28 Januari s/d 28 Pebruari 2018 dengan judul Skripsi "Pengaruh Motivasi & Kepuasan Kerja terhadap Kinerja".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kertosono , 12 Maret 2018

PT Perkebunan Nusantara X
Pabrik Gula Lestari

ISKANDAR, S.P., M.M.
Pjs. General Manager

MRY:Simul/erw18

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	1	1.4	1.4	2.9
	4	35	50.0	50.0	52.9
	5	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.3	4.3	4.3
	4	35	50.0	50.0	54.3
	5	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	67.1	67.1	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	46	65.7	65.7	71.4
	5	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	17	24.3	24.3	25.7
	4	37	52.9	52.9	78.6
	5	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	40	57.1	57.1	62.9
	5	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	8	11.4	11.4	12.9
	4	45	64.3	64.3	77.1
	5	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.3	4.3	4.3
	4	49	70.0	70.0	74.3
	5	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17.1	17.1	17.1
	4	41	58.6	58.6	75.7
	5	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	6	8.6	8.6	10.0
	4	54	77.1	77.1	87.1
	5	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	13	18.6	18.6	21.4
	4	45	64.3	64.3	85.7
	5	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.4	11.4	11.4
	4	43	61.4	61.4	72.9
	5	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.3	4.3	4.3
	4	55	78.6	78.6	82.9
	5	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.0	10.0	10.0
	4	54	77.1	77.1	87.1
	5	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	13	18.6	18.6	20.0
	4	48	68.6	68.6	88.6
	5	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	5	7.1	7.1	10.0
	4	49	70.0	70.0	80.0
	5	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	1	1.4	1.4	4.3
	4	55	78.6	78.6	82.9
	5	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	9	12.9	12.9	14.3
	4	48	68.6	68.6	82.9
	5	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	5	7.1	7.1	8.6
	4	58	82.9	82.9	91.4
	5	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.1	7.1	7.1
	4	56	80.0	80.0	87.1
	5	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.0	10.0	10.0
	4	50	71.4	71.4	81.4
	5	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

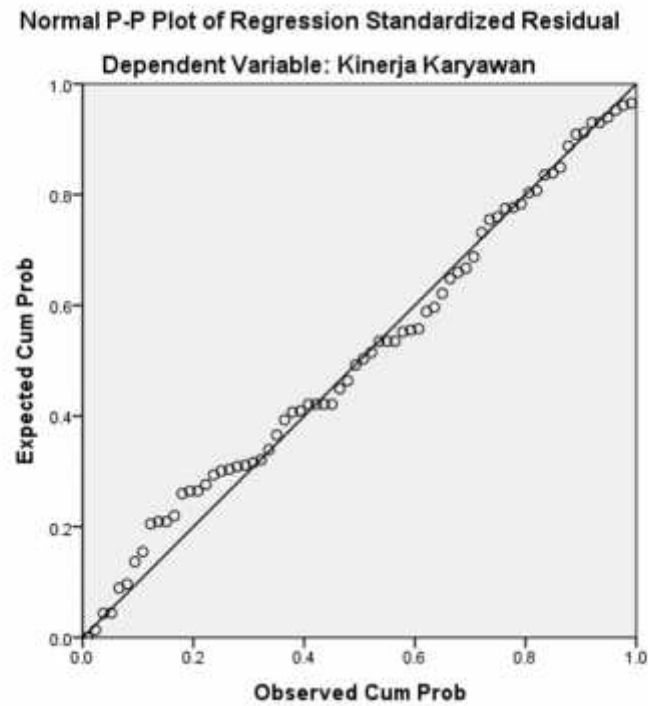
Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.0	10.0	10.0
	4	38	54.3	54.3	64.3
	5	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.3	4.3	5.7
	4	45	64.3	64.3	70.0
	5	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.6	8.6	8.6
	4	39	55.7	55.7	64.3
	5	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

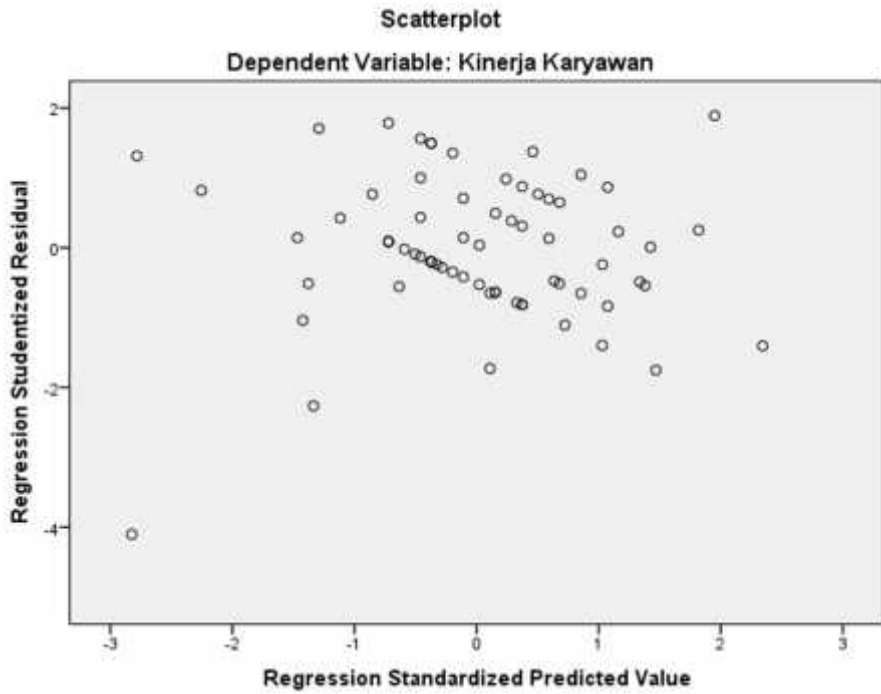
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76268312
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.056
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Asumsi Heteroskedastisitas



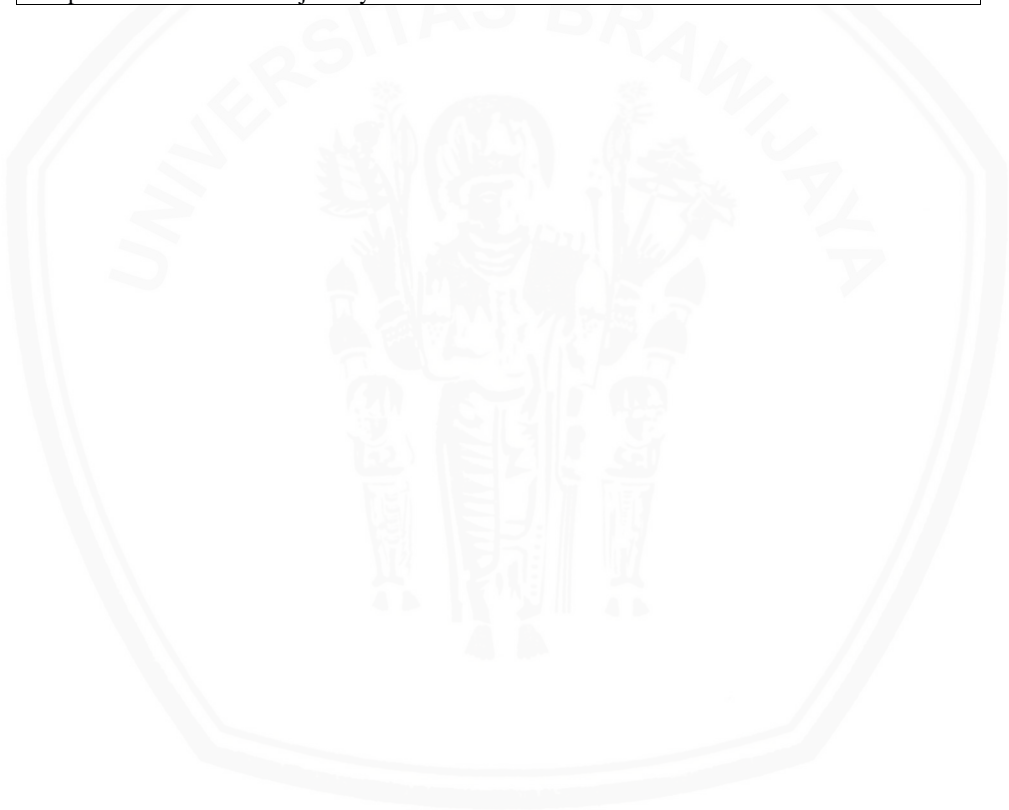
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.640	2.386		1.944	.056
	Motivasi	-.019	.054	-.045	-.354	.725
	Kepuasan Kerja	-.080	.061	-.166	-1.314	.193

a. Dependent Variable: RES_2

Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	5.008	3.714		1.348	.182			
Motivasi	.193	.085	.225	2.276	.026	.908	1.101	
Kepuasan Kerja	.513	.095	.534	5.413	.000	.908	1.101	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.391	1.789

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.913	2	73.957	23.113	.000 ^b
	Residual	214.387	67	3.200		
	Total	362.300	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.008	3.714		1.348	.182
	Motivasi	.193	.085	.225	2.276	.026
	Kepuasan Kerja	.513	.095	.534	5.413	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Curriculum Vitae**CURRICULUM VITAE****A. IDENTITAS DIRI**

Nama : Fira Isnaeny Wardani
 Tempat, tanggal lahir : Madiun, 10 Februari 1996
 Agama : Islam
 Alamat : Ds. KedungJati RT.13/ RW.03, Kec.
 Balerejo, Kab. Madiun
 Email : firaiw34@gmail.com

**B. Pendidikan Formal**

1. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2014-2018)
2. SMA Negeri 1 Mejayan (2011-2014)
3. SMP Negeri 1 Mejayan (2008-2011)
4. SD Negeri KedungJati (2002-2008)

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota SSM FIA Universitas Brawijaya (2014)

D. Pengalaman Magang

PT Petrokimia Gresik pada Departemen Operasional SDM (1 Agustus – 30 September 2017)

E. Kemampuan

1. Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris
2. Microsoft Office (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. PowerPoint)