

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT JBA INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : NOVITA NOVRIANI**

**NIM : 21 2012 012**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT JBA INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : NOVITA NOVRIANI**

**NIM : 21 2012 012**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVITA NOVRIANI  
NIM : 21 2012 012  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2016

Penulis,



NOVITA NOVRIANI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT JBA Indonesia Cabang  
Palembang  
Nama : Novita Novriani  
Nim : 21 2012 012  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal .....

Pembimbing



Amidi, S.E., M.Si

NIDN: 0229056502

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0216057001/673839

## MOTTO

*"Jadikanlah shalat dan sabar sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar" (Q.S Al-Baqarah : 153)*

*Terucap syukur kepadamu  
Ya Allah.....*

*Skripsi kupersembahkan kepada*

- *Ayahanda "Koridin" dan Ibunda tercinta "Masyitho"*
- *Kakak laki-laki ku "Sohibal Hukmi"*
- *Ayuk Ipar ku "Tri Kunia Wulan dari"*
- *Sepupu ku "Apri Yanto, Ririn Novita Sari, Fitri dan Nira Cahyani"*
- *Dosen Pembimbingku "Amidi, S.E, M.Si"*
- *Orang yang kelak mendampingi ku*
- *Sahabatku*
- *Almamaterku*

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatakan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Koridin Abdul Manab A.Md dan Ibunda tercinta Masyitho A.Md. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Sohibal Hukmi dan ayuk iparku Tri Kurnia Wulan Dari.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M, Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

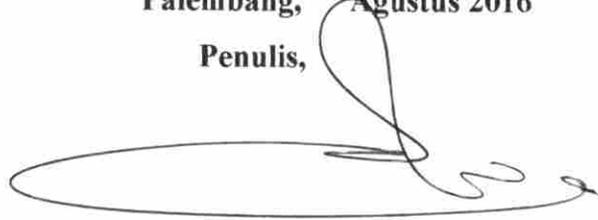
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, S.E., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. JBA Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis Indonesia melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Teman-teman seperjuanganku Julaiha, Mutiara Agustiani, Dian Syahfitri, Ikwani Pitaloka, Ikwana Pitaloka, Atika Prasasti, Rahma, Mega, Winda, Sella, Randi, Dicki, Muhaimin, Novrizal, Micky, Linda Yunita, Ardela, Melodi, Arief Rahman, Ade Pertiwi, Metha Rulita, Ayu, Januari Putri, Edo, Onci, dan Novriansyah.
9. Keluarga besar KKN Posko 107 serta keluarga besar di Desa Sukaraja Lama kabupaten Ogan Ilir terima kasih buat kebaikannya selama KKN.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, Agustus 2016**

**Penulis,**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by several smaller, connected strokes.

**Novita Novriani**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN BEBAS PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACK .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11

2. Motivasi .....	14
3. Kepuasan Kerja.....	27
C. Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi .....	33
C. Operasionalisasi Variabel .....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Data yang Diperlukan .....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisi .....	37

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

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	53

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpul.....	69
B. Saran .....	70

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel .....	33
Tabel III.2	Jumlah karyawan Per Departemen .....	34
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	50
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan per Departemen.....	52
Tabel IV.5	Uji Validitas.....	53
Tabel IV.6	Uji Reabilitas .....	54
Tabel IV.7	Kondisi lingkungan sudah sesuai dengan yang diharapkan.....	55
Tabel IV.8	Karyawan berprestasi telah mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya .....	56
Tabel IV.9	Bonus yang diterima sesuai dengan tugas yang dilakukan .....	57
Tabel IV.10	Karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir.....	58
Tabel IV.11	Rutinitas pekerjaan yang sama membuat nyaman dalam bekerja .....	59
Tabel IV.12	Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat membuat mereka merasa nyaman melakukan pekerjaan.....	60
Tabel IV.13	Pengiriman kendaraan yang dilelang dikirim tepat	

waktu.....	61
Tabel IV.14 Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.....	62
Tabel IV.15 Karyawan telah mengerjakan tugas yang dikerjakan secara optimal tanpa harus diawasi.....	63
Tabel IV.16 Hasil analisis linear berganda.....	64
Tabel IV.17 Uji F.....	65
Tabel IV.18 Uji t.....	66
Tabel IV.19 Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1 Penentuan Ukuran Sampel Dengan Taraf 1% 5% 10%**

**Lampiran 2 Kuesioner**

**Lampiran 3 Surat Keterangan Surat Riset**

**Lampiran 4 Kartu Aktivitas Bimbingan**

**Lampiran 5 Sertifikat Tofel**

**Lampiran 6 Sertifikat Hafalan Surat Pendak**

**Lampiran 7 KKN**

**Lampiran 8 Biodata**

## ABSTRAK

Novita Novriani /21 2012 012/2016 Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

Penelitian dilakukan di PT JBA Indonesia Cabang Palembang Area PTC Mall. Jl. R. Sukanto No. 8A, Palembang. Jenis Penelitian bersifat *asosiatif dengan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan regresi liner berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dengan regresi liner berganda yang dilakukan pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan  $\hat{Y} = 0,554 + 0,445 X_1 + 0,368 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan  $F_{hitung} (7,077) > F_{tabel}(4,28)$  dan secara parsial terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang. Nilai yang didapat dari uji parsial  $X_1$   $t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,069)$  berpengaruh secara positif terhadap  $Y$ , dan untuk  $X_2$   $t_{hitung} (2,369) > t_{tabel} (2,069)$  berpengaruh secara positif terhadap  $Y$ .

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

## ABSTRACT

*Novita Novriani / 21 2012 012/2016 Influence Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT JBA Indonesia Palembang Branch.*

*The problem of this study is Are There Influence Motivation And Job Satisfaction on Employee Performance at PT JBA Indonesia Palembang Branch. The purpose of this study was to know the effect of Motivation And Job Satisfaction on Employee Performance at PT JBA Indonesia Palembang Branch.*

*The study was conducted in PT JBA Indonesia Cabang Palembang Area PTC Mall. Jl. R. Sukanto No. 8A, Palembang. Research is associative with the type of data used are primary and secondary data. Data collection techniques used were documentation and questionnaires. The analytical method used is a qualitative and quantitative methods using multiple linear regression.*

*Based on the results of the study with multiple linear regersi done on motivation variable ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ) the Employee Performance ( $Y$ ) with the equation  $y = 0.554 + 0.445 X_1 + 0.368 X_2$ . Of simultaneous hypothesis test results are the effect of the value of  $F_{hitung} (7.077) > F_{tabel} (4.28)$  and partial there is the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT JBA Indonesia Palembang Branch. The value obtained from the partial test  $X_1$   $t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,069)$  positive effect on  $Y$ , and for  $X_2$   $t_{hitung} (2,369) > t_{tabel} (2,069)$  positive effect on  $Y$ .*

*Keywords: Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari dua sumber daya tersebut, nampaknya sumber daya manusia lebih penting ketimbang sumber daya alam. Sebab sebesar apapun sumber daya alam yang ada pada suatu negara, bila kemampuan sumber daya manusianya lemah dalam pengolahan dan pengelolaannya, maka sia-sialah kekayaan alam tersebut.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di Palembang ada beberapa perusahaan bergerak dibidang lelang seperti pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Usaha peningkatan kinerja Sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama atasan. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Jadi untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang, secara teoritis kita harus mengetahui dulu apa kebutuhan orang tersebut pada saat tertentu. Karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun mereka biasanya kurang semangat, malas, lambat sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya waktu dan sebagainya.

Perusahaan harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik jika suatu perusahaan memandang setiap karyawan adalah asset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan, dan penilaian kinerja ini dapat dilihat dari aktivitas yang sedang berjalan didalamnya, yaitu: input, proses dan output. Input adalah sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia maupun sumber sumber lainnya. Proses adalah ketersediaan daya dukung dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan output adalah hasil dari pada proses, jadi dengan demikian kinerja karyawan adalah prestasi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang pengukuran kinerjanya didasarkan pada standar tertentu.

Kinerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi karyawan, kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja, sikap kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja ataupun variabel-variabel lainnya.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Memotivasi para karyawannya peranan seorang pemimpin sangatlah besar, sehingga dengan demikian karyawan akan mempunyai semangat yang tinggi. Motivasi ini dapat ditimbulkan, baik dari luar maupun dari dalam diri seorang karyawan, motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk berbuat dan mengerjakan suatu pekerjaan, semakin tinggi dorongan tersebut, maka semakin tinggi pula motivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik pula, sehingga akan mendorong dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Selain dari faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini dikarenakan, apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan cenderung meningkatkan produktifitas kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu jika seseorang karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja maka kemungkinan besar hasil dari pekerjaannya tersebut tidak akan maksimal. Jadi, sebuah perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan pada PT. JBA Indonesia Cabang Palembang masih kurang. Pengiriman kendaraan pelanggan beberapa kali tidak tepat waktu sehingga perusahaan mendapatkan *complain* dari pelanggan. Kurangnya rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Karyawan sering bermalas-malasan bila tidak ada pengawasan dari atasan.

Motivasi karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang masih rendah. Motivasi yang dilakukan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi. Tetapi, motivasi tersebut kurang berjalan dengan baik karena tidak adanya penghargaan terhadap prestasi kerja kepada karyawan yang melebihi target pelanggan sesuai yang diinginkan perusahaan. Imbalan

yang diterima tidak sesuai dengan tugas yang dilakukan dengan bentuk bonus. Serta kondisi tempat kerja kurang memadai,

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang masih rendah. Hal ini disebabkan oleh promosi yang belum diterapkan perusahaan untuk mengembangkan jabatan karyawan. Lalu Komunikasi antar kerja karyawan kurang baik, sehingga menimbulkan kesalahpahaman, kecurigaan dan perdebatan antar karyawan. Kemudian faktor pekerjaan yang terbilang monoton dengan rutinitas pekerjaan yang sama dan waktu yang cukup lama, menyebabkan para karyawan bosan dan merasa kurang puas atas pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Melalui penelitian ini, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, lebih memahami, mendalami, dan menambah wawasan mengenai motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi PT JBA Indonesia Cabang Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yayan Dwi Januar (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters International Banyuasin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang disebar pada karyawan PT. Oasis Waters International Banyuasin. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan data sekunder berupa jumlah karyawan. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reabilitas, regresi linear berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  $Y = 4,680 + 0,168 X_1 + 0,764 X_2$ . Uji F secara simultan  $F_{hitung} (5,846) > F_{tabel} (4,04)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t (uji parsial) untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} (9,167) > t_{tabel} (2,010)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} (3,786) > t_{tabel} (2,010)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,199

atau 19,9 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Penelitian kedua dilakukan oleh Yanik Ika Winarti (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Sido Jangkung di Sidoarjo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara Purposive Sampling yaitu penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sido Jangkung di Sidoarjo, dan data sekunder diperoleh dari observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* [SEM].

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa faktor Job Satisfaction berpengaruh *positif* terhadap faktor performance, tidak dapat diterima [Prob. Kausalnya  $0,142 > 0,10$  [tidak signifikan [*negatif*], Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap faktor performance, tidak dapat diterima [Prob. Kausalnya  $0,129 > 0,10$  [tidak signifikan [*positif*].

Penelitian ketiga dilakukan oleh Iin Hendrayani (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh tetapi kuisisioner yang kembali hanya 73 dari 7 pascasarjana perguruan tinggi Swasta di Palembang. Uji keabsahan

data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, dan regresi berganda. Perhitungan menggunakan SPSS for windows.

Hasil penelitian nilai  $F_{hitung}$  (37,693) >  $F_{tabel}$  (3,127) dapat diketahui bahwa signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 hal ini memberikan arti bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Secara parsial variabel motivasi nilai  $t_{hitung}$  (4,834) >  $t_{tabel}$  (1,994) dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti  $H_0$  di tolak, kesimpulannya yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Variabel kepuasan kerja nilai  $t_{hitung}$  (3,384) >  $t_{tabel}$  (1,994) dan dapat diketahui bahwa signifikansib sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti  $H_0$  ditolak, kesimpulannya yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Veithzal Rivai ( 2009 : 406 ), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Rusdi A. Rifai (2009:303) kinerja merupakan proses untuk menciptakan suatu pemahaman antara pekerjaan dengan atasan tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara pencapaiannya.

#### **a. Karakteristik kinerja**

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:304), karakteristik manajemen kinerja sebagai berikut:

- 1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahan.
- 2) Focus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
- 3) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipasi dan adil.
- 4) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan.
- 5) Setiap nilai prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional.
- 6) Rentang ranting penilaian harus lebih luas dan dampak positif terhadap pekerjaan yang lain.

- 7) Setiap kinerja dari pekerjaan, harus berkaitan dengan pemberian imbalan.
- 8) Dapat di aplikasikan secara sederhana.

#### **b. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Bernardin dalam Robbins ( 2006 : 120 ) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

##### 1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### 3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

#### 4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

#### 5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

#### 6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

## 2. Pengertian Motivasi

Menurut Rusdy A. Rifai (2009: 227), motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia. Atau dapat dikatakan, merupakan dorongan dari dalam (internal drive) yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan.

Menurut Viethzal Rivai ( 2009 : 607 ), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114), motif atau motivasi berasal dari kata Latin “Moreve” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspons ( baca: dipenuhi ) maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Misalnya seorang yang telah lulus sarjana, akan menimbulkan kebutuhan “mencari” pekerjaan, dan sekaligus sebagai pemenuhan kebutuhan fisik (makan). Untuk pemenuhan kebutuhan tersebut ia mencari pekerjaan, dan

selama pekerjaan tersebut belum diperoleh maka kebutuhan tersebut akan selalu muncul sampai didapatnya pekerjaan.

**a. Beberapa Konsep Motivasi**

Soekidjo Notoatmodjo ( 2009 : 115 ) menyebutkan banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi. Diantara banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut, berikut konsepnya.

a. Teori Mc Celland

Menurut Mc Clelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh sahan asnawi (2002), mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer dan sekunder. Motif primer adalah motif yang tidak dipelajari secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya misal makan, minum, seks dan kebutuhan-kebutuhan biologis lainnya. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial. Selanjutnya motif sosial ini oleh Mc Clelland yang dikutip oleh isnanto bachtiar senoadi (1984), dibedakan menjadi tiga motif, yakni:

- a) Motif untuk berprestasi (Need for achievement). Suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau kerjanya secara maksimal.
  - b) Motif untuk berkuasa (need for power). Berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain.
  - c) Motif untuk berafiliasi (need for affiliation). Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja dalam organisasi.
- b. Toeri Mc Gregor

Berdasarkan penelitiannya, *McGregor* menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y).

Teori X (negative) yang bertolak dari pandangan klasik ini merumuskan asumsi seperti:

- a) Pada umumnya manusia itu tidak senang bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b) Pada umumnya manusia cenderung sesedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja.
- c) Pada umumnya manusia kurang berambisi.
- d) Pada umumnya manusia akan menghindari tanggung jawabnya, melainkan suka diatur dan diarahkan.
- e) Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sebaliknya teori Y (positif) yang bertumpuh pada pandangan atau pendekatan baru yang memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a) Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif. dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah
- b) Pada dasarnya manusia itu tidak malas bekerja, tetapi suka bekerja.

- c) Pada umumnya manusia dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya.
- d) Pada umumnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi.
- e) Pada umumnya manusia itu selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Mendasarkan teori McGregor ini, para pimpinan atau manajer perusahaan atau organisasi mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan-tujuan organisasi mereka. Oleh sebab itu, para pimpinan tersebut dipermudah dalam memotivasi bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan-tujuan organisasi, maka tujuan-tujuan perorangan dalam organisasi juga akan tercapai.

c. *Toeri Frederick Herzberg*

Menurut teori Frederick Herzberg pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “dua faktor” (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*). faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni:

a) Faktor-faktor penyebab kepuasan (satisfierr) atau faktor motivasional.

(1) *Achievement* (prestasi)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para pegawainya sehingga pegawai telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

(2) *Recognition* (penghargaan)

Pengakuan terhadap keberhasilan pegawai dapat dilakukan berbagai cara, yaitu:

- (a) Memberi surat penghargaan
- (b) Memberi hadiah berupa uang tunai
- (c) Memberi medali, surat penghargaan, dan hadiah uang tunai
- (d) Memberi kenaikan gaji dan promosi

(3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga pegawai mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan pegawai serta mengusahakan agar pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya.

(4) *Responsibility* (tanggung jawab)

Agar responsibilities benar-benar menjadi motivator bagi pegawai, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan memberikan pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

(5) *Posibility of growth* (kesempatan untuk maju)

Agar faktor ini benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang pegawai yang siap untuk mengembangkan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

- b) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor higiene.

(1) *Physical enviroment* (Kondisi kerja fisik)

Kondisi Kerja adalah Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there. yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

(2) *Interpersonal relationship* (hubungan interpersonal)

Hubungan interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship.

(3) *Company and administration policy* (kebijakan dan administrasi perusahaan)

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Sedangkan Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan.

(4) *Supervision* (pengawasan)

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

(5) *Salary* (gaji)

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji.

(6) *Job security* (keamanan kerja)

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

d. Teori Maslow

Menurut Soekidjo Notoatmodjo ( 2009 : 121-123 ), Maslow telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkat yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yakni: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan rumah).

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan

rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja keamanan fisik, tetapi juga keamanan secara psikologis, misalnya bebas dari tekanan atau intimidasi dari pihak lain.

c) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu. Kebutuhan ini dapat direalisasikan dengan masuknya karyawan tersebut dalam berbagai organisasi atau perkumpulan-perkumpulan, misalnya menjadi anggota organisasi massa atau organisasi politik, anggota perkumpulan atau klub olahraga.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan atau jabatannya. Untuk itu sistem pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi-organisasi kerja perlu dikembangkan, tetapi bukan didasarkan pada "lama kerja" atau model "arisan", tetapi harus didasarkan pada sistem kompetisi prestasi kerja.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Misalnya

seorang perawat, berusaha bagaimana supaya ia menjadi “perawat teladan” diwilayahnya, kemudian meningkat menjadi “perawat teladan” diseluruh indonesia.

#### **b. Metode dan Alat Motivasi kerja**

Soekidjo Notoatmodjo ( 2009 : 129-130 ), beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni:

##### 1) Metode langsung (*Direct motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya, dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat, dan sebagainya.

##### 2) Metode tidak langsung (*Indirect motivation*)

Metode tidak langsung adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

menurut Veithzal Rivai ( 2006 : 456 ) menyatakan bahwa motivasi sebagai :

- 1) Lingkungan Kerja, yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Gaji Yang Adil dan Kompetitif, yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai koensekuensinya dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.
- 3) Insentif, yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.
- 4) Penghargaan atau Prestasi Kerja. Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
- 5) Rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini ada rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan “merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti persahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.

- 6) Bonus, merupakan imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

**d. Jenis – jenis Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan ( 2011 : 150 ) ada dua jenis motivasi :

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibatkan kurang baik.

**3. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sutarto Wijono ( 2010 : 119 ), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut Handoko (dalam Edy Sutrisno, 2009 : 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Veithzal Rivai ( 2009 : 620 ), Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

#### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer (dalam Edy Sutrisno, 2009 : 77), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

##### 1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

##### 2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan selama bekerja.

### 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### 4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

### 5) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

### 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

### 7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

**b. Faktor-Faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja**

Menurut Brown dan Ghiselli ( dalam Edy Sutrisno, 2010 : 79 ), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2) Pangkat

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

3) Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### C. Hipotesis

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 06 ), jenis penelitian menurut eksplanasinya terdiri dari:

1. penelitian deskriptif

penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. penelitian komparatif

penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. penelitian asosiatif/hubungan

penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel tersebut adalah motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang Area PTC Mall. Jl. R. Sukanto No. 8A, Palembang. 0711 – 8889057.

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.I**

### Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap Karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di PT JBA Indonesia Cabang Palembang.	a. Ketepatan Waktu b. Kemandirian c. Komitmen kerja
Motivasi (X1)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan karyawan di PT JBA Indonesia Cabang Palembang.	a. Lingkungan Kerja b. Penghargaan c. Bonus
Kepuasan kerja (X2)	suatu perasaan yang menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas dari PT JBA Indonesia Cabang Palembang untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.	a. Kesempatan b. Aspek Sosial dalam pekerjaan c. komunikasi

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2015

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut anwar sanusi ( 2011 ). Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 25 orang pada PT JBA Indonesia Cabang Palembang.

**Tabel III.II**

**Jumlah Karyawan Per Departemen  
PT JBA Indonesia Cabang Palembang**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	6
2	Accounting	5
3	Inpeksi	6
4	Marketing	8
	Jumlah Keseluruhan	25

Sumber : PT JBA Indonesia Cabang Palembang

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono ( 2010 : 116 ) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan cara Sampling jenuh. Hal ini didasarkan pendapat Sugiyono (2010:122) teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

## **E. Data Yang Diperlukan**

Menurut Anwar Sanusi ( 2011 : 104 ), data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi:

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu berupa data data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan serta pengumpulan data dengan mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumbernya yang diteliti bersumber dari buku-buku pedoman.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Anwar Sanusi ( 2011 : 105-114 ), metode pengumpulan data terdiri dari :

### **1. Wawancara**

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian.

### **2. Angket (Quistionaire)**

Angket merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

### **3. Observasi**

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

### **4. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lalu. Semua dokumen yang berhubungan dengan penelitian perlu dicatat sebagai sumber informasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan kuisioner yaitu dengan menyebarkan kuisioner secara langsung dan Semua dokumen yang berhubungan dengan penelitian perlu dicatat sebagai sumber informasi kepada karyawan yang dianggap dapat memberikan data atau informasi yang dibutuhkan.

## **G. Analisis Data Dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis data**

Menurut Sugiyono ( 2009 : 13-14 ) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

#### **a. Analisis kualitatif**

Analisis kualitatif yang bersifat induktif, artinya suatu analisis berdasarkan data yang selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

#### **b. Analisis kuantitatif**

Analisis kuantitatif bersifat sistematis dan mudah digolongkan kedalam banyak kategori serta mudah dipahami oleh banyak orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan Skala Likert, dengan jawaban responden.

Secara kualitatif digunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju	: SS
Setuju	: S
Ragu-Ragu	: RR
Tidak Setuju	: TS
Sangat Tidak Setuju	: STS

Kemudian dikuantitatif dengan diberi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Ragu-Ragu	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas Data

Menurut Husein Umar ( 2009 : 112 ), Uji Validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas ( *test of validity* ) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Validitas juga dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang

diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan.

b. Uji Realibilitas Data

Menurut Husein Umar ( 2009 : 112 ), Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai *cronbachs alpha* > 0,6. Apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti bulir dari pernyataan ( variabel ) tersebut adalah *reliable* ( dapat dipercaya ).

### 3. Teknik Analisis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono ( 2009 : 277 ), adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda yaitu mengetahui pengaruh motivasi ( $X_1$ ), kepuasan Kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut Iqbal Hasan ( 2010 : 255 ) Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

Dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

bila X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = 0 , Maka Y = 0

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien masing-masing variabel X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>

e = error / residual

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut husein umar ( 2008 : 152 ), Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji penentuan F- tabel, dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%, derajat kebebasan  $df=(n-k-1)$  dan (k).

Maka kesimpulannya:

Jika  $\text{Sig F} \leq 0,05$  atau  $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $\text{Sig F} > 0,05$  atau  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang.

Ha : Ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang.

## 2) Uji t ( Parsial )

Uji ini melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji t. dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 20 dengan langkah-langkah

### a) Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang.

b) Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan  $(\alpha)=5\%=0,05$  dan derajat kebebasan  $(df)=n-2$ .

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$

c) Menarik Kesimpulan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang secara parsial.

$H_a$  diterima  $H_0$  ditolak dan, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya Tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang secara parsial.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT JBA Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa lelang, khususnya untuk produk otomotif seperti mobil dan motor . PT JBA Indonesia salah satu perusahaan asing dibidang lelang yang berskala besar berkantor pusat di jepang, mulai berdiri di Indonesia pada tanggal 16 November 2011, dan telah meraih penghargaan sebagai balai lelang ditingkat inovasi terbaik ditahun 2013. Percaya, Aman, Praktis dan Nyaman merupakan motto PT JBA Indonesia dalam memberikan pelayanan profesional dan menciptakan kepuasan mitra kerja dan pelanggan.

Disamping itu, PT JBA Indonesia juga mendukung kebutuhan dari setiap pelanggan yang memiliki aktifitas terikat dengan bisnis mereka, dengan membangun sebuah system yang terpercaya, akurat dan real-time. Para pelanggan PT JBA Indonesiabisa mencari info secara lengkap dan terperinci melalui website dalam pemilihan unit dengan harga yang sangat competitive dan gambar fisik dari setiap unit yang hendak dilelang, dengan website yang user-friendly sehingga berdasarkan data system, 60% pengunjung website kami bisa mengakses melalui smart-phone.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi PT. JBA Indonesia Cabang Palembang adalah sebagai berikut :

### a. Visi

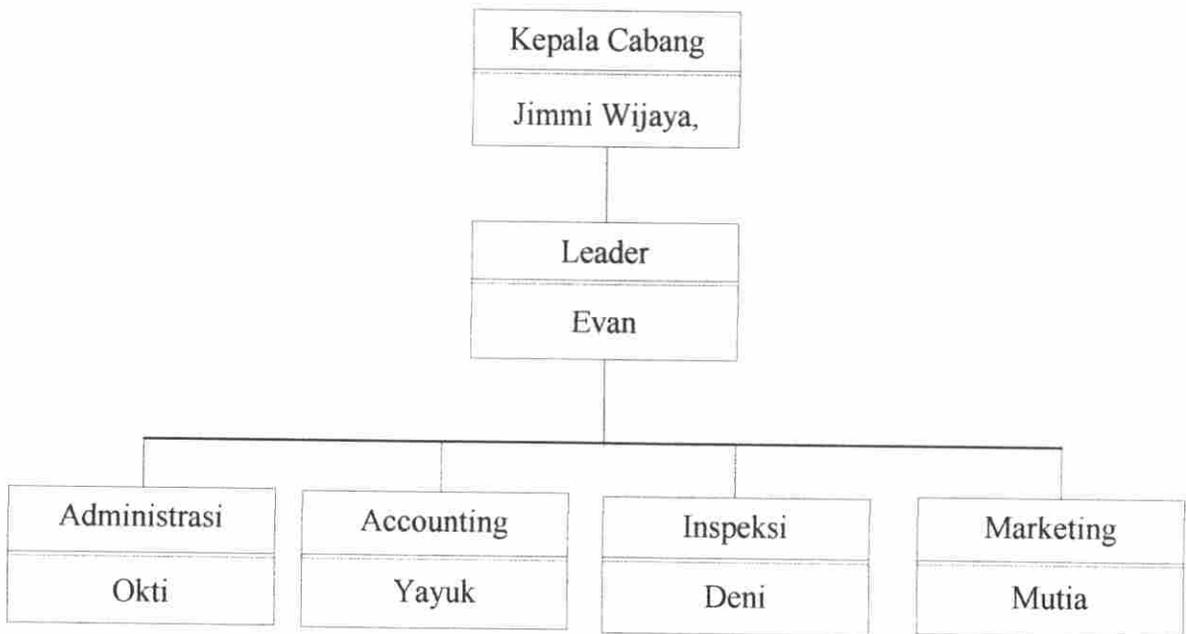
- 1) Menjadi perusahaan balai lelang terbesar di Indonesia.
- 2) Menjadi mitra kerja yang professional, transparan dan terpercaya.

### b. Misi

- 1) Mengedepankan kepuasan pengguna jasa lelang, baik menjual, peminat, peserta dan pembeli.
- 2) Menjadi lelang Sebagai alternative terbaik dalam menjual aset, mengamankan aset dan mempunyai keunggulan bersaing.

### 3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

#### a. Struktur Organisasi



Gambar IV.I

#### Struktur Organisasi PT. JBA Indonesia Cabang Palembang

#### b. Pembagian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi di atas, menjelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab struktur organisasi pada PT. JBA Indonesia Cabang Palembang adalah sebagai berikut :

##### 1) Kepala Cabang

- (a) Bertanggung jawab terhadap Manajemen dan peraturan perusahaan
- (b) Menetapkan kebijakan dan sasaran mutu perusahaan

- (c) Memberi persetujuan, usulan- usulan dan mengatur jalannya perusahaan
  - (d) Mengawasi semua kegiatan operasional perusahaan termasuk kegiatan para karyawan
- 2) Leader
- (a) Bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan
  - (b) Memberi motivasi kepada karyawan
  - (c) Membuat schedule untuk karyawan
  - (d) Memberikan briefing
- 3) Administrasi
- (a) Menghubungi setiap seller untuk data unit setiap lelangnya
  - (b) Membuat Laporan Hasil Lelang untuk setiap Seller
  - (c) Membuat laporan estimasi unit yang akan dilelang setiap bulannya
  - (d) Menerima Laporan Claim dari Departement Accounting
  - (e) Menjelaskan ke customer mengenai penyelesaiannya
  - (f) Membuat Laporan Email ke Seller jika berkaitan dengan pemblokiran, pencurian, BPKB Duplikat, dan lain-lain. Setiap Claim yang masuk harus terus di update statusnya dan di share ke departemen bersangkutan
  - (g) Bertanggung jawab secara keseluruhan pekerjaan Administrasi membuat Schedule Staff Operational Motor

## 4) Accounting

- (a) Bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan Administrasi
- (b) Menerima customer
- (c) Mengerjakan Laporan Lelang (Summarray, Draft Hasil Lelang, Bea Lelang, dan lain-lain)
- (d) Menelpon BPKB yang ready
- (e) Finance ( cash ledger) + Petty Cash
- (f) Mobilisasi dan Realisasi
- (g) Purchasing
- (h) Inventory control
- (i) Membuat PO

## 5) Inspeksi

- (a) Bertanggung jawab terhadap Unit ( Motor/ Mobil) yang berada dilokasi lelang PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
- (b) Mengirimkan data rekomendasi harga ke Seller ( Motor )
- (c) Bertanggung jawab pengambilan unit lelang dari lokasi Seller ke lokasi PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
- (d) Membuat BASTK setiap Unit yang masuk dan keluar PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
- (e) Membuat Ceklist Unit yang akan di lelang
- (f) Membersihkan Unit yang akan di lelang
- (g) Menata Unit yang akan di lelang
- (h) Foto unit
- (i) Finalisasi cek Unit yang akan di lelang

6) Marketing

- (a) Bertanggung jawab terhadap seluruh penjualan Unit lelang
- (b) Follow Up Customer Mobil dan Motor
- (c) Menghubungi setiap Seller untuk data Unit setiap lelangnya
- (d) Mencari Seller baru untuk bergabung dalam lelang PT JBA Indonesia Cabang Surabaya
- (e) Bertanggung jawab terhadap jumlah customer di setiap lelangnya
- (f) Bertanggung jawab terhadap jumlah Unit yang terjual di setiap lelangnya
- (g) Bertanggung jawab terhadap Dealer yang menitipkan Unitnya di PT JBA Indonesia Cabang Palembang.
- (h) Membuat Report Hasil Lelang
- (i) Report Hasil Lelang ke para Seller
- (j) Menjalin dan menjaga hubungan baik dengan customer maupun Seller
- (k) Membuat iklan di OLX dan surat kabar lainnya.

#### 4. Distribusi Responden

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, yang diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel, IV.1 berikut ini :

**Tabel IV.1**

##### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Persen
Laki-laki	19	76.0
Perempuan	6	24.0
Total	25	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel IV.1 dari 25 responden dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (76,0%) dan perempuan sebanyak 6Orang (24,0%). Jadi responden terbanyak adalah Laki-laki, dikarenakan tenaga yang sangat dibutuhkan untuk ditempatkan dibagian kantor pemerintah.

### b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan Jumlah Responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur		
	Frekuensi	Persen
20-25Thn	6	24.0
26-30Thn	14	56.0
31-35 Thn	3	12.0
36-40Thn	2	8.0
Total	25	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel IV.2 dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 20-25 tahun 6 orang (24,0%), Umur 26-30 tahun 14orang (56,0%), Umur 31-35tahun 3orang (16,7%), Umur 31-35tahun 2orang (8,0%).Jadi responden yang berdasarkan paling banyak menurut umur 26-30 Tahun (56,0%), dikarenakan pada usia tersebut mayoritas pegawai masih memenuhi syarat untuk mendapatkan Prestasi kerja.

**c. Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan Jumlah Responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden mulai dari SMA/SMK, D3 dan Sarjana sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA/SMK	4	16.0
2	D3	8	32.0
3	S1	13	52.0
	Total	25	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel IV.3 dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis pendidikan responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang (16,0%), Pendidikan D3 sebanyak 8 orang (32,0%), dan pendidikan S1 sebanyak 13 orang (52.0%). Jadi responden terbanyak adalah Pendidikan S1 Sebanyak 13 orang (52.0%).

#### d. Berdasarkan Per Departemen

Berdasarkan Jumlah Responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data Per Departemen responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Per Departemen**

No	Departemen	Frekuensi	Persen
1	Administrasi	6	24.0
2	Accounting	5	20.0
3	Inpeksi	6	24.0
4	Marketing	8	32.0
	Jumlah Keseluruhan	25	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa berdasarkan per departemen responden departemen administrasi sebanyak 6 orang (24,0%), departemen accounting sebanyak 5 orang (20,0%), departemen inpeksi sebanyak 6orang (24,0%)dan departemen marketing sebanyak 8 orang (32.0%). Jadi responden terbanyak adalah departemen marketing sebanyak 8 orang (32.0%).

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing Variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Dengan menggunakan program SPSS. Selanjutnya pengujian Validitas data dengan menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikan 5% (0,05) dengan jumlah responden ( $n$ ) = 25, maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,388. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = Valid dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.5**

#### Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,456	0.388	Valid
	Pertanyaan 2	0,491		Valid
	Pertanyaan 3	0,391		Valid
Kepuasan	Pertanyaan 1	0,708	0.388	Valid
	Pertanyaan 2	0,625		Valid
	Pertanyaan 3	0,708		Valid
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,458	0.388	Valid
	Pertanyaan 2	0,600		Valid
	Pertanyaan 3	0,447		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Dari Tabel IV.5 hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r$  hitung setiap indikator variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentang (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

**Tabel IV.6**

#### **Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Standar Realiabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi</b>	0,624	0,60	Reliable
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,824	0,60	Reliable
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,680	0,60	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Gambaran Umum Jawaban Responden

### a. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Motivasi

#### 1) Kondisi lingkungan sudah sesuai dengan yang diharapkan

**Tabel IV.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	5	20,0	20,0	20,0
Setuju	17	68,0	68,0	88,0
Sangat Setuju	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 17 orang (68,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya bahwa kondisi lingkungan sesuai dengan yang diharapkan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat setuju yaitu 3 orang (12,0%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit karyawan yang

sangat mengerti tentang kondisi lingkungan sesuai dengan yang diharapkan.

**2) Karyawan berprestasi telah mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya**

**Tabel IV.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	8	32,0	32,0	32,0
Setuju	16	64,0	64,0	96,0
Sangat Setuju	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 16 orang (64,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya bahwa Karyawan berprestasi telah mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat setuju yaitu 1 orang (4,0%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit mengerti tentang penghargaan atas prestasi karyawan.

### 3) Bonus yang diterima sesuai dengan tugas yang dilakukan

**Tabel IV.9**

		<i>Frequenc y</i>	Percent	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Ragu-Ragu	13	52,0	52,0	52,0
	Setuju	8	32,0	32,0	84,0
	<i>Sangat Setuju</i>	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban ragu-ragu 13 orang (52,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah ragu-ragu, artinya bahwa Bonus yang diterima sesuai dengan tugas yang dilakukan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat setuju yaitu 4 orang (16,0%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah sangat setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit karyawan yang menerima Bonus sesuai dengan tugas yang dilakukan.

**b. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Kepuasan**

**1) Karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir**

**Tabel IV.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4,0	4,0	4,0
Ragu-Ragu	11	44,0	44,0	48,0
Setuju	10	40,0	40,0	88,0
Sangat Setuju	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban ragu-ragu 11 orang (44,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah ragu-ragu, artinya Karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 1 orang (4,0%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari karyawan adalah tidak setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir.

2) Rutinitas pekerjaan yang sama membuat nyaman dalam bekerja

**Tabel IV.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	40,0	40,0	40,0
Setuju	11	44,0	44,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.11 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 11 orang (44,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah Setuju, artinya banyak karyawan merasa yakin atas jawaban mereka berikan mengenai Rutinitas pekerjaan yang sama membuat nyaman dalam bekerja.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat setuju yaitu 4 orang (16,0%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah karyawan adalah sangat setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa Rutinitas pekerjaan yang sama membuat beberapa karyawan sangat nyaman dalam bekerja.

**3) Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan**

**Tabel IV.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	44,0	44,0	44,0
Setuju	10	40,0	40,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban ragu-ragu 11 orang (44,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah Ragu-ragu, artinya bahwa hubungan antar rekan kerja yang dapat membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan belum terjalin dengan baik.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat Setuju yaitu 4 orang (16,0%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah pegawai adalah sangat Setuju, artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan

**c. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Kinerja**

**Karyawan**

**1) Pengiriman kendaraan yang dilelang dikirim tepat waktu**

**Tabel IV.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<i>Valid Ragu-Ragu</i>	10	40,0	40,0	40,0
Setuju	11	44,0	44,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.13 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban Setuju 11 orang (44,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah Setuju, artinya karyawan Pengiriman kendaraan yang dilelang dikirim tepat waktu.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat setuju yaitu 4 orang (16,0%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah karyawan adalah Sangat Setuju, artinya hal ini dapat dilihat bahwa karyawan Pengiriman kendaraan yang dilelang dikirim tepat waktu.

## 2) Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan

**Tabel IV.14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	48,0	48,0	48,0
Setuju	11	44,0	44,0	92,0
Sangat Setuju	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban ragu-ragu 12 orang (48,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah , artinya karyawan yakin bahwa memiliki tanggung jawab dalam bekerja sangatlah membanggakan bagi karyawan itu sendiri, karena tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sangat sulit didapat dimana kita berada,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat Setuju yaitu 2 orang (8,0%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah karyawan adalah sangat Setuju, artinya dikarenakan masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja.

**3) Karyawan telah mengerjakan tugas yang dikerjakan secara optimal tanpa harus diawasi**

**Tabel IV.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	20,0	20,0	20,0
Ragu-Ragu	5	20,0	20,0	40,0
Setuju	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Sumber: Pengolahan Data, 2016**

Berdasarkan Tabel IV.15 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 25 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban Setuju 15 orang (60,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah Setuju, artinya kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang dikerjakan secara optimal tanpa harus diawasi.

Jawabanresponden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Tidak Setuju dan ragu-ragu yaitu masing-masing 5 orang (20,0%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah karyawanadalah Tidak Setuju dan ragu-ragu, artinya dikarenakan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas belum maksimal, sehingga masih ada karyawan yang tidak setuju dan ragu-ragu dalam peningkatan dalam kinerja karyawan.

### 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Kepuasan, terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel IV.16**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,554	,835		,664
	Motivasi	,445	,208	,371	2,144
	Kepuasan Kerja	,368	,155	,410	2,369

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Dari hasil perhitungan Tabel IV.16 diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,554 + 0,445 X_1 + 0,368 X_2$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 0,554 menyatakan bahwa jika mengabaikan Motivasi dan Kepuasan Kerja, maka skor Kinerja Karyawan adalah 0,554.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,445 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi ( $X_1$ ) akan

meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,445 dengan asumsi skor Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) tetap.

- c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,368 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,368 dengan asumsi skor Motivasi ( $X_1$ ) tetap.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Kepuasan (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.17**

##### Hasil Uji F (Simultan)

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,072	2	1,536	7,077	,004 <sup>b</sup>
	Residual	4,775	22	,217		
	Total	7,847	24			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel IV.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 7,077 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (4,28), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,004 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Uji t ( Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji T (parsial)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,554	,835		,664	,514
Motivasi	,445	,208	,371	2,144	,043
Kepuasan Kerja	,368	,155	,410	2,369	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel IV.18 diatas dapat di intepretasikan bahwa:

- a. Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila produk ditingkatkan, maka keputusan pembelian juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 2,144, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,069, maka  $t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,069)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,043 ( $0,043 < 0,050$ ), maka dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila harga ditingkatkan, maka keputusan pembelian juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 2,369, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,069, maka  $t_{hitung}(2,369) > t_{tabel} (2,069)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,027 ( $0,027 < 0,050$ ), maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 19

### Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	KETERANGAN	Yayan Dwi Januar (2015)	Yanik Ika Winarti (2011)	Iin Hendrayani (2014)	Novita Novriani (2016)
1	Judul	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters International Banyuasin	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Sido Jangkung di Sidoarjo	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JBA Indonesia Cabang Palembang.
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International Banyuasin	Apakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt.Sido Jangkung Di Sidoarjo	Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang	Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.JBA Indonesia Cabang Palembang
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
5	Data yang digunakan	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekundeer	Primer dan sekunder
6	Teknik pengumpulan data	Kuesioner dan Dokumentasi.	Kuesioner dan observasi, wawancara dan studi kepustakaan	Kuesioner dan Dokumentasi	Kuesioner dan Dokumentasi,
7	Analisis Data dan Teknik Analisis	Analisis Data Menggunakan Analisis kualitatif dan kuantitatif serta Teknik Analisis Menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reability,Uji f dan Uji t	Analisis Data Menggunakan Analisis kualitatif dan kuantitatif serta Teknik Analisis Menggunakan SEM, Uji Validitas, Uji Reability,Uji f dan Uji t	Uji keabsahan data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, dan regresi berganda	Analisis Data Menggunakan Analisis kualitatif dan kuantitatif serta Teknik Analisis Menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reability,Uji f dan Uji t
8	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters International Banyuasin	Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Sido Jangkung di Sidoarjo	Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JBA Indonesia Cabang Palembang.

Sumber :Yayan Dwi Januar (2015), Yanik Ika Winarti (2011), Iin Hendrayani (2014), Novita Novriani(2016)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan dari analisis maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel ( $X_1$ ) Motivasi dan ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F /bersama –sama ada pengaruh yang signifikan pada variabel ( $X_1$ ) Motivasi dan ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama. Secara parsial variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh yang signifikan terhadap ( $Y$ ) Kinerja Karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari segi motivasi pimpinan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan lebih nyaman dan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memenuhi dan melebihi target pevelangan, dan memberikan bonus sesuai dengan tugasnya. Jika dari segi Kepuasan Kerja pimpinan harus memperhatikan apakah karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya atau sebaliknya, lalu memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk dipromosikan, kemudian pimpinan harus membuat suasana lebih harmonis agar tercipta komunikasi

yang baik antar karyawan maupun antara bawahan dan atasan. Dan dari segi Kinerja Karyawan sebaiknya pimpinan lebih tegas kepada karyawan yang tidak dapat menjual atau melelang sesuai yang telah ditargetkan, pemimpin harus memberikan pengertian kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya tanpa harus selalu diawasi atau meminta turut campurnya pengawas dalam melaksanakan tugas, kemudian pemimpin harus menanamkan sikap kepada karyawan agar lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dengan perusahaan.

Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja harus lebih diperhatikan oleh pimpinan yang diterapkan kepada karyawan, karena akan mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan PT. JBA Indonesia Cabang Palembang akan tercapai.

## Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P, (2011) . *Sumber daya manusia* , PT.Aksara Jakarta.
- Hendrayani, Iin. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pasca Sarjana Perguruan Tinggi Swasta Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Januar, Yayan Dwi. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OASIS Water Internasional Banyuasin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Keempat, PT. Rineka Cipta.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. ( 2006a ). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. ( 2009b ). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009a). *Metode Penelitian bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2010b). *Metode Penelitian bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Prenadamedia Group.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Cetakan Pertama, Penerbit Kencana.
- Winarti, Yanik Ika. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sido Jangkung Sidoarjo* Skripsi Tidak Diterbitkan. Jawa Timur: Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

### Karyawan PT JBA Indonesia Cabang Palembang

*Kepada Responden yang terpilih*

Asalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan penelitian hibah bersaing, Saya mengharapkan kesediaan Anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai pendukung untuk mengetahui *“Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JBA Cabang Indonesia*

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

#### Karakteristik Responden :

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Pendidikan :  SMA/SMK  D3  
 S1
4. Usia :  20-25  31-35  
 26-30  36-40
5. Bagian :

#### Petunjuk :

1. Berilah tanda  $\surd$  pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan :

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini, tetapi yang dibutuhkan ialah jawaban yang objektif sesuai pendapat anda terhadap kuisisioner yang diberikan.
3. Penelitian ini bersifat ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan.

### Motivasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kondisi lingkungan sudah sesuai dengan yang diharapkan					
2	Karyawan berprestasi telah mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya					
3	Bonus yang diterima sesuai dengan tugas yang dilakukan					

### Kepuasan kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir					
2	Rutinitas pekerjaan yang sama membuat nyaman dalam bekerja					
3	Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan					

### Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pengiriman kendaraan yang dilelang dikirim tepat waktu					
2	Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
3	Karyawan telah mengerjakan tugas yang dikerjakan secara optimal tanpa harus diawasi					

## Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	76,0	76,0	76,0
	Perempuan	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Thn	6	24,0	24,0	24,0
	26-30 Thn	14	56,0	56,0	80,0
	31-35 Thn	3	12,0	12,0	92,0
	36-40 Thn	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	4	16,0	16,0	16,0
	D3	8	32,0	32,0	48,0
	S1	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Per Departemen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	6	24,0	24,0	24,0
	Accounting	5	20,0	20,0	44,0
	Inpeksi	6	24,0	24,0	68,0
	Marketing	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Uji Validitas**

**Variabel Motivasi (X1)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	7,36	1,157	,456	,501
X1.P2	7,56	1,173	,491	,466
X1.P3	7,64	,907	,391	,632

**Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	7,48	1,677	,708	,728
X2.P2	7,32	1,893	,625	,810
X2.P3	7,36	1,740	,708	,728

**Variabel Keputusan Kinerja Karyawan (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7,00	1,583	,458	,632
Y2	7,16	1,557	,600	,471
Y3	7,36	1,407	,447	,664

**Reliability Statistics**

Model		Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1	Motivasi	,624	,634	1
2	Kepuasan kerja	,824	,834	2
3	Kinerja Karyawan	,680	,690	3

**Kondisi lingkungan sudah sesuai dengan yang diharapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	20,0	20,0	20,0
	Setuju	17	68,0	68,0	88,0
	Sangat Setuju	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Karyawan berprestasi telah mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	8	32,0	32,0	32,0
	Setuju	16	64,0	64,0	96,0
	Sangat Setuju	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Bonus yang diterima sesuai dengan tugas yang dilakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	13	52,0	52,0	52,0
Setuju	8	32,0	32,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4,0	4,0	4,0
Ragu-Ragu	11	44,0	44,0	48,0
Setuju	10	40,0	40,0	88,0
Sangat Setuju	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Rutinitas pekerjaan yang sama membuat nyaman dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	40,0	40,0	40,0
Setuju	11	44,0	44,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat membuat mereka merasa nyaman  
untuk melakukan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	44,0	44,0	44,0
Setuju	10	40,0	40,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Pengiriman kendaraan yang dilelang dikirim tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	40,0	40,0	40,0
Setuju	11	44,0	44,0	84,0
Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	48,0	48,0	48,0
Setuju	11	44,0	44,0	92,0
Sangat Setuju	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Karyawan telah mengerjakan tugas yang dikerjakan secara optimal tanpa harus diawasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	20,0	20,0	20,0
Ragu-Ragu	5	20,0	20,0	40,0
Setuju	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,554	,835		,664
	Motivasi	,445	,208	,371	2,144
	Kepuasan Kerja	,368	,155	,410	2,369

**Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,072	2	1,536	7,077	,004 <sup>b</sup>
	Residual	4,775	22	,217		
	Total	7,847	24			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji T (parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,554	,835		,664	,514
	Motivasi	,445	,208	,371	2,144	,043
	Kepuasan Kerja	,368	,155	,410	2,369	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Resp.	MOTIVASI			(X1)
	1	2	3	TOTAL
1	4	4	3	3.67
2	3	4	4	3.67
3	3	3	3	3.00
4	4	4	3	3.67
5	4	3	4	3.67
6	5	4	3	4.00
7	4	5	5	4.67
8	3	3	4	3.33
9	3	3	3	3.00
10	4	3	3	3.33
11	5	4	5	4.67
12	4	4	3	3.67
13	3	3	3	3.00
14	4	4	4	4.00
15	5	4	5	4.67
16	4	4	3	3.67
17	4	3	4	3.67
18	4	4	4	4.00
19	4	4	3	3.67
20	4	4	4	4.00
21	4	4	5	4.33
22	4	4	3	3.67
23	4	4	4	4.00
24	4	4	3	3.67
25	4	3	3	3.33

Resp.	KEPUASAN KERJA			(X2)
	1	2	3	TOTAL
1	3	3	3	3.00
2	4	3	3	3.33
3	4	5	4	4.33
4	3	4	3	3.33
5	5	5	5	5.00
6	3	3	3	3.00
7	4	4	4	4.00
8	4	4	3	3.67
9	3	3	4	3.33
10	4	5	4	4.33
11	4	4	5	4.33
12	3	4	4	3.67
13	3	3	3	3.00
14	5	4	5	4.67
15	3	4	3	3.33
16	3	3	4	3.33
17	4	3	4	3.67
18	4	4	4	4.00
19	3	3	3	3.00
20	4	4	4	4.00
21	5	4	4	4.33
22	3	3	3	3.00
23	4	5	5	4.67
24	3	4	3	3.33
25	2	3	3	2.67

Resp.	KINERJA			(Y)
	1	2	3	TOTAL
1	3	3	4	3.33
2	3	3	3	3.00
3	5	4	4	4.33
4	4	3	2	3.00
5	4	3	2	3.00
6	4	4	4	4.00
7	4	4	4	4.00
8	4	3	4	3.67
9	3	4	4	3.67
10	3	4	2	3.00
11	5	5	4	4.67
12	4	3	4	3.67
13	3	3	3	3.00
14	4	4	4	4.00
15	3	4	4	3.67
16	4	3	3	3.33
17	3	3	4	3.33
18	4	4	4	4.00
19	3	3	3	3.00
20	4	4	4	4.00
21	5	5	4	4.67
22	3	3	2	2.67
23	5	4	4	4.33
24	4	3	2	3.00
25	3	4	3	3.33

## SURAT BALASAN

---

Hal : Balasan

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

di-

Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jimmi Wijaya, S.E

Jabatan : Kepala Cabang PT. JBA Indonesia Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Novita Novriani

NIM : 21 2012 012

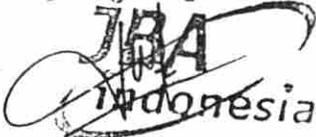
Program Studi : Manajemen

Telah kami setuju untuk melakukan pengambilan data di Cabang PT. JBA Indonesia Palembang, guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian disampaikan atas perhatian saudara diucapkan terima kasih .

Palembang, 23 April 2016

Kepala Cabang PT. JBA Indonesia Palembang



Jimmi Wijaya, S.E



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>Novita Novriani</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>212012012</b>	KETUA : <b>Amidi, SE., M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen SDM</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JBA INDONESIA CABANG PALEMBANG</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	3/5-16	Bab I			
2					
3	6/6-16	perbaikan			
4					
5	7/6-16	Bab I - III			
6					
7	9/6-16	revisi			
8					
9	11/6-16	revisi			
10					
11	18/6-16	Revisi dan Ujiman			
12					
13					
14					
15					
16					

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang  
 Pada tanggal : / /  
 a.n. Dekan  
 Program Studi  
  
**H. Mafurah Nurrahmi, SE., M.Si**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

ANREDITASI

INS. TINGGI PERGURUAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN PT/Akred/PT/II/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN PT/Akred/S/II/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN PT/AK XIII/S1/II/2011 (B)  
Nomor : 005/BAN PT/Ak X/Dp/III/VI/2010 (B)

fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

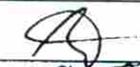
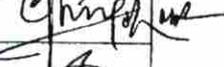
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hari / Tanggal : Senin, 22 Agustus 2016  
Waktu : 08.00 s/d 12.00  
Nama : Novita Novriani  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Studi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JBA Indonesia Cabang Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN  
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN  
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amidi. SE, M.Si	Pembimbing	24- agustus- 2016	
2	Dr. Fatimah. SE, M.Si	Ketua Penguji	24- 8- 2016	
2	Choiriyah. SE, M.Si	Penguji 1	24- 8- 2016	
3	Amidi. SE, M.Si	Penguji 2	24- agustus- 2016	

Palembang, Agustus 2016

Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



  
**Hj. Maffuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216057001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Uju Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Novita Novriani  
 Place/Date of Birth : Karang Dapo, November 8th 1995  
 Test Times Taken : +1  
 Test Date : December 16th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 38  
 Structure Grammar : 34  
 Reading Comprehension : 48  
 OVERALL SCORE : 450

Palembang, December 18th, 2015  
 Head of Language Institute



Pini Supanti, S.Pd., M.A.

LEMBAGA BAHASA  
 NIDN: 41164932/0210098402

No. 774/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

RECORDED

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

*Unggul dan Tolami*



*Sertifikat*

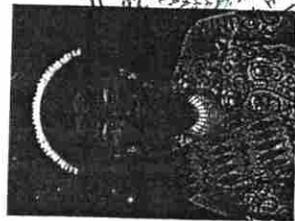
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : NOVITA NOVRIANI  
NIM : 212012012  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (22) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 20 Juli, 2016  
an. Dekan



Wakil Dekan IV

**Dr. Permansyah Ariadi, M.Hum**  
NBM/NIDN : 731454/0215126902



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
STATUS TERAKREDITASI



**U M U**

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : NOVITA NOVRIANI  
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012012  
Fakultas : EKONOMI  
Tempat Tgl. Lahir : KARANG DAPO, 08-11-1995  
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Sukaraja Lama  
Kecamatan : Indralaya Selatan  
Kota/Kabupaten : Ogan Ilir  
Dinyatakan : Lulus



Palembang, 14 Maret 2016  
Ketua LPKKN,

Mengetahui  
Rektor  
Dr. Abid Dzuli, S.E., M.M.

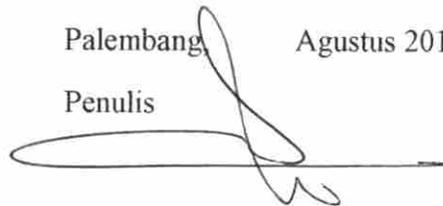
Ir. Alhanansir, M.Si.

## BIODATA PENULIS

Nama : Novita Novriani  
Nim : 21 2012 012  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat tanggal Lahir : Karang Dapo, 08 November 1995  
Alamat : Jl.H.M. Syueb Tamat Kel. Karang Dapo II  
Kec. Karang Dapo Kab. Musi Rawas Utara  
Sumatera Selatan  
Telepon : 085268046126  
Nama Orang Tua  
a. Ayah : Koridin Abdul Manaf A.Md  
b. Ibu : Masyitho A.Md

Palembang, Agustus 2016

Penulis



Novita Novriani