

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWANPT. ASTRA INTERNASIONAL
TBK. HONDA PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : GEMA RASUANDA

NIM : 212012186

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL
TBK. HONDA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



NAMA : GEMA RASUANDA

NIM : 212012186

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Prestasi Kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk.
Honda Palembang.

Nama : Gema Rasuanda
NIM : 212012186
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 2019

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 2019

Pembimbing 1,



Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN : 0225126801

Pembimbing 2,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0216107001

Mengetahui, Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gema Rasuanda

Nim : 212012186

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja
Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



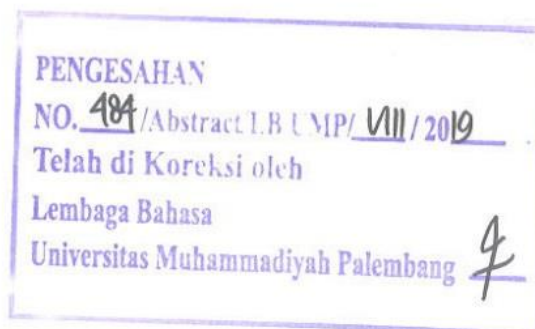
Palembang, Juni 2019

Abstract

Gema Rasuanda / 21 2012 186/2019 / The Influence of Motivation and Work Satisfaction on Employee Work Performance of PT. Astra International Tbk. Honda Palembang.

The formulation of the problem in this study was whether the influence of motivation and work satisfaction on employee work performance of PT. Astra International Tbk. Honda Palembang. The objective was to find out the influence of motivation and work satisfaction on work performance of PT. Astra International Tbk. Honda Palembang. This research included associative research to find out the relationship between two or more variables where the variables associate each other's variables. The intended variable was the variable of motivation and work satisfaction. The related variable was employee work performance. The population of this research was all employees of the marketing or sales department of PT. Astra Internasional Tbk. Palembang numbered 25 people while the samples taken were 23 people with probability sampling technique. The data used was primary data, while data collection technique was a questionnaire. The analysis technique used was Multiple Linear Regression. The results of the analysis showed that there were simultaneous and partial significant influences between motivation and work satisfaction on the employee work performance of PT. Astra International Tbk. Honda Palembang.

Keywords: motivation, work satisfaction and employee work performance



PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang. Skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis skripsi menyadari bahwa masih banyak kekurangan didasari atas keterbatasan penulis baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Ayahanda dan ibunda yang telah memberikan doa restu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi.
6. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua yang juga telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi.
7. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.Si dan Bapak Omar Hendro S.E., M.Si selaku penelaah usulan penelitian.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	30

	D. Populasi dan Sampel.....	31
	E. Data yang diperlukan	32
	F. Metode Pengumpulan Data... ..	32
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
	A. Hasil Penelitian	40
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V	PENUTUP	
	A. Simpulan.....	81
	B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Logo Astra Honda Motor	43
Gambar 4.2	Logo Main Dealer	43
Gambar 4.3	Logo Dealer Honda	43
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas	69
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Profil Responden	51
Tabel 4.2	Pengolahan data hasil kuesioner X ₁ .1	52
Tabel 4.3	Pengolahan data hasil kuesioner X ₁ .2.....	53
Tabel 4.4	Pengolahan data hasil kuesioner X ₁ 3.....	54
Tabel 4.5	Pengolahan data hasil kuesioner X ₁ 4.....	54
Tabel 4.6	Pengolahan data hasil kuesioner X ₁ 5.....	55
Tabel 4.7	Pengolahan data hasil kuesioner X ₁ 6.....	56
Tabel 4.8	Pengolahan data hasil kuesioner X ₂ 1	57
Tabel 4.9	Pengolahan data hasil kuesioner X ₂ 2.....	57
Tabel 4.10	Pengolahan data hasil kuesioner X ₂ 3.....	58
Tabel 4.11	Pengolahan data hasil kuesioner X ₂ 4.....	59
Tabel 4.12	Pengolahan data hasil kuesioner X ₂ 5.....	60
Tabel 4.13	Pengolahan data hasil kuesioner X ₂ 6	60
Tabel 4.14	Pengolahan data hasil kuesioner Y.1	61
Tabel 4.15	Pengolahan data hasil kuesioner Y.2	62
Tabel 4.16	Pengolahan data hasil kuesioner Y.3	63
Tabel 4.17	Pengolahan data hasil kuesioner Y.4	63
Tabel 4.18	Pengolahan data hasil kuesioner Y.5	64
Tabel 4.19	Pengolahan data hasil kuesioner Y.6	65
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	66
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	67

Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	68
Tabel 4.23	Hasil Uji Realibilitas	69
Tabel 4.24	Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.25	Hasil Uji Regresi Berganda	72
Tabel 4.26	Hasil Uji F	74
Tabel 4.27	Hasil Uji T	75
Tabel 4.28	Hasil Uji R dan R ²	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi, Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya, masa depan perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki produktivitas yang tinggi dan menjaga eksistensi perusahaan dalam persaingan dan perkembangan dunia usaha. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari prestasi kerja karyawannya. Dengan kemampuan, kejelasan peran serta motivasi yang baik maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan kebijakan yang diberikan karena dapat mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri, ini salah satu faktor yang akan menghambat karyawan untuk berprestasi.

Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang kualitas dan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi dalam melakukan sebuah pekerjaan. tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tidak diperoleh dengan mudah begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Hal ini dapat menjadi dorongan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal supaya

terciptanya karyawan-karyawan yang berkualitas atau handal didalam bidang-bidang pekerjaannya. Pentingnya prestasi kerja dalam kesejahteraan ekonomi dan suatu organisasi serta kelangsungan hidupnya diperlihatkan dengan banyaknya tema prestasi kerja yang diangkat dalam forum diskusi, seminar, loka karya dan sebagainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Untuk meningkatkan sebuah prestasi kerja yang baik, maka dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam diri setiap karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karna itu pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi berperan penting dalam prestasi karyawan. Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan

untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Penghargaan, kondisi kerja yang baik serta pimpinan yang adil diharapkan dapat menjadi motivasi individu untuk karyawan meningkatkan produktivitas dan berprestasi.

Salah satu faktor penting selain motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai suatu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja dapat membantu memperbaiki kualitas kerja karyawan agar mendapat kepuasan kerja yang diinginkan dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi prestasi kerja karyawan jika mereka bekerja dengan baik maka kualitas kerja mereka meningkat. Suatu perusahaan akan mendapatkan keuntungan apabila karyawannya sudah memperoleh kepuasan, sebaliknya apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sehingga dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu karyawan merupakan salah satu aset penting perusahaan yang perlu di hargai agar merasa

terpuaskan sehingga akan dapat bekerja dengan baik, perusahaan juga diharapkan dapat membantu memberikan kesempatan kepada karyawannya agar maju dan mampu bersaing sehingga dapat bersemangat dan berperan aktif, agar dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor keamanan dan kompensasi karyawannya agar dapat memperoleh kepuasan yang berdampak terhadap loyalitas karyawan.

PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang adalah salah satu perusahaan yang tidak hanya bergerak di bidang pemasaran dalam penjualan unit kendaraan, tetapi juga menawarkan jasa perawatan kendaraan dan penjualan suku cadang kendaraan. Dengan sistem manajemen yang lebih beragam, maka perusahaan dituntut mempunyai sistem manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan berkualifikasi sesuai dengan basis dan kemampuan karyawan yang dibutuhkan.

Perusahaan yang merupakan bagian dari PT. Astra Internasional Tbk. ini sendiri memang masih dirasa kurang atas pemberian motivasi terhadap para pekerja terutama sales yang menyebabkan sulitnya pencapaian target secara maksimal, serta kurangnya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga sulit memotivasi karyawan untuk berprestasi. Target penjualan setiap karyawan merupakan salah satu indikator prestasi semua karyawan, target yang diberikan perusahaan tergantung grade sales yang ada pada saat itu. Dengan target yang disesuaikan kepada karyawan setiap bulannya itu, masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target. Hal ini sangat

mempengaruhi keuntungan perusahaan. Selain faktor motivasi, PT. Astra Internasional Tbk. HondaPalembang juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja ini dapat memotivasi karyawannya untuk dapat berprestasi, kepuasan kerja berbanding lurus dengan prestasi kerja, jika karyawan puas maka PT. Astra Internasional Tbk.Palembang diuntungkan , sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan dapat merugikan perusahaan. Di PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang, masih ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan belum mencapai kepuasan,terutama dari segifaktor komunikasi. Hubungan antara karyawan dan manajemen sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan terhadap bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan.Ketika faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan ini dapat dijalankan dengan baik, maka PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang menyiapkan reward berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi. Artinya selain ada punishment yang diberikan bagi karyawan yang melakukan tindakan indispliner, ada reward yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi untuk memotivasi semua karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang bekerja lebih baik setiap harinya.

Bedasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. HondaPalembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang agar kedepannya apa yang di dapat dari penelitian ini bisa menjadi tolak ukur pembelajaran untuk masuk ke dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membuat perubahan pada PT. Astra Internasional Tbk. Honda Palembang agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan mereka dan memberikan dampak yang positif guna meningkatk kualitas karyawan agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambahilmu pengetahuan mahasiswa untuk melakukan sebuah penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kajian bagi penulis-penulis yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
Bandung.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jogjakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
Rajawali Pers. Jakarta.
- Terry, G. 2009. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
Jakarta.
- Fajar, Muhammad. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Di Koperasi Agro Niaga (KANINDO) Syariah*.
Malang.
- Fatimah. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja
Karyawan di CV. Raban Cahaya*. Sumatera Selatan.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Catatan ke-14.
Bandung.