



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**MARDIAH  
1515310253**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MARDIAH  
NPM : 1515310253  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA MEDAN

MEDAN, 23 MEI 2019


KETUA PROGRAM STUDI

  
(Nurafina Siregar, SE., M.Si)



DEKAN  
(Dr. Surya Nita, SH., M.Hum.)

DOSEN PEMBIMBING I

  
(Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM)

DOSEN PEMBIMBING II

  
(Febrilian Lestario, ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MARDIAH  
NPM : 1515310253  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ALAMIAYA WIRASENTOSAMEDAN

Medan, 23 MEI 2019



(Nurainisa Siregar, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. Muhammad Toyib Dauley, SE., MM)

ANGGOTA II

(Febrilian Lestario, ST., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Dr. Kiki Farida Farina, SE., M.Si)

## PERNYATAAN

yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mardiah

NPM : 1515310253

Program Studi : Manajemen

Jurusan : S 1 (Strata Satu)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Alamjaya Wirasentosa Medan

Yang ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas royalti non-eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan , mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan , dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan tidak benar.

Medan, 11 Maret 2019



MARDIAH



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mardiah

Tempat Tanggal Lahir : Sialang Muda ,27 Januari 1997

Npm : 1515310253

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Jln Klumpang Kebun Sialang Muda Dusun 2 Gang Swadaya

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi.

Selubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Medan, 11 Maret 2019

Yang membuat pernyataan



MARDIAH



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MARDIAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 27 Januari 1997  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310253  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.26

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Medan	<input type="checkbox"/>
2.	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Rektor)  
 Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.

Medan, 18 Oktober 2018

Pemohon,  
  
 (Mardiah)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh:  
 Dekan  
  
 (Dr. Selva Wira Sentosa, M.Hum.)  
 Tanggal : 27/10/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (NURAFINA S REGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 18.10.2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I:  
  
 (M. Toiyb Daulay, SE MM)  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 (Febrilia Lestario, ST, M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPA-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOPIB Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : ROBILAN LESTARIO ST, Msi  
 Nama Mahasiswa : MARDIAH  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310253  
 Jenjang Pendidikan : SI, Manajemen  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ALAM BAYA WIRASEMITOSA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/4/2018	BAB I BAB II BAB III Definer penelitian		Sesuai syarat
06/4/2018	ACC persetujuan skripsi		Sesuai syarat

A. TOPIB DAULAY SE, MM

Medan, 06 November 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,







UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email. unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Joyib Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lastario, ST, Msi  
 Nama Mahasiswa : MARDIAH  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310253  
 Jenjang Pendidikan : S1 Manajemen  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alamjaya Wirasentara Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/11/2018	BAB I		
	BAB II		
	BAB III		
10/11/2018	aku untuk seminar hasil —		

Medan, 10 November 2018

Diketahui/Ditetapkan oleh :

Dekan,

(Febrilian Lastario)



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telo (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tohyib Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilia Leswario, ST, MSi  
 Nama Mahasiswa : MARDIAH  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310253  
 Bidang Pendidikan : S1 (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
6/01/2019	BAAS I	[Signature]	Tepat / Spesifik
	BAAS II		
	BAAS III		
	BAAS IV		
7/01/2019	Computer Sistem Keperluan perantara	[Signature]	Tepat Spesifik
07/01/2019	Ace Persewaan Ruspis	[Signature]	Ace Persewaan Sd tahun 1914

Dr. M. Tohyib Daulay, SE, MM

Medan, 18 Januari 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



[Signature]  
 S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,6 Telp (061) 8465571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tohy Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrihan Hastario, ST, Msi  
 Nama Mahasiswa : MARDIAH  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310253  
 Jenjang Pendidikan : Stara I (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan Bekerja PT. Abanaya Wirausaha Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/02/2019	BAB I		
	BAB II		
	BAB III		
18/02/2019			
20/04/2019	Ace untuk sedang meir br tau -		

Febrihan Hastario, Msi

Medan, 08 Februari 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh:  
 Dekan,



Dr. Surya Itha, S.Pd., M.Hum



ANDA BEBAS PUSTAKA

No. 1941/Rp.1/Rp.1/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM BPAA 2012-0-1

Kat: Permohonan Meja Hijau



Medan, 13 Maret 2019  
Kepada Yth: Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MAMEHA  
Tempat/Tgl. lahir : Selang Muda / 27 Januari 1997  
Nama Orang Tua : SUHARSONO  
N. P. M : 1515310253  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081350723025  
Alamat : Jln. Kelumpang Kampong Desa Selang Muda Dusun II Gg. Swadaya

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 3 lembar dan 3x3 = 3 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenis 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiplakan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKUL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbh :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650,000
2. [170] Administrasi W/ada	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas Lab	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,250,000</b>
UK Terakun 8-12	<b>Rp</b>	<b>2.150.000</b>

13/03/2019  
MAMEHA  
(F. Hui)

Rp. 4.400.000 → Ukuran Toga : L



Hormat saya  
MAMEHA  
1515310253

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs. ybs.



Telah di terima  
berkas persyaratan  
dapat di proses  
Medan, 13 MAR 2019  
Ka. BPAA  
TEGUH WATONNO, SE., MM.

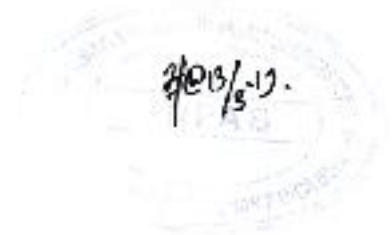


# Plagiarism Detector v. 1079 - Originality Report:

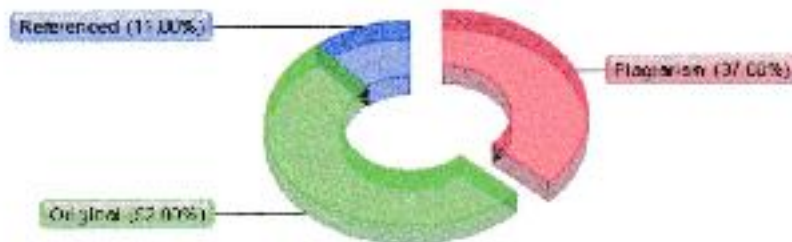
Analyzed document: 3/5/2019 9:27:23 AM

## "MARDIAH\_1515310253\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License3



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 42	wrds: 5091	<a href="http://amaluddinkulle.blogspot.com/2014/07/">http://amaluddinkulle.blogspot.com/2014/07/</a>
% 34	wrds: 4200	<a href="http://repository.uinjd.ac.id/bitstream/123456789/39771/1/Bunilat%20Paramban%20FEB..">http://repository.uinjd.ac.id/bitstream/123456789/39771/1/Bunilat%20Paramban%20FEB..</a>
% 18	wrds: 2226	<a href="https://docplayer.info/11404167-Pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-produktivit...">https://docplayer.info/11404167-Pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-produktivit...</a>

Show other Sources:]

Processed resources details:

255 - Ok / 87 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. karena dengan Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini tepat pada waktunya dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE.,M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr.Surya Nitaa, SH., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal ini.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis duduk di bangku perkuliahan sampai dengan selesai.

7. Kepada kedua orang tua saya , ayahanda saya Suharsono dan ibunda saya Alm. Rosmida Lubis telah banyak memberikan dukungan, motivasi dan doa serta kasih sayang yang tak ada habis –habisnya terhadap saya
8. Kepada kekasih saya Angger Subagus Utama, SE. yang telah mendukung dan memberi motivasi kepada saya
9. Pimpinan dan Staf PT. Alamjaya Wirasentosa Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan dan memberikan data yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan penulisan ini. Semoga Allah Swt. memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Ammiin Ya Rabbal a'Alamin.

Medan, Mei2019

Penulis

(Mardiah)



## ABSTRAK

---

PT. Alamjaya Wirasentosa Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk konsumsi. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada PT. Alamjaya Wirasentosa Medan. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 60 responden. Dari hasil uji F dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang dilakukan yaitu  $F_{hitung} 8,992 > F_{tabel} 3,16$ . Untuk tingkat signifikansinya adalah 0,017 dengan derajat kesalahan 0,05 sehingga secara serempak motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian terhadap motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang dilakukan yaitu  $t_{hitung} 2,237 > t_{tabel} 2,002$ . Untuk tingkat signifikansinya adalah 0,018 dengan derajat kesalahan 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang dilakukan yaitu  $t_{hitung} 3,161 > t_{tabel} 2,002$ . Untuk tingkat signifikansinya adalah 0,040 dengan derajat kesalahan 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## ABSTRACT

---

*PT. Alamjaya Wirasentosa Medan is a company engaged in the field of distributor of consumption equipment. This research aims to determine the effect of motivation and satisfaction to employee performance in the PT. Alamjaya Wirasentosa Medan. The data collection techniques in this research was conducted a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many 60 respondents. The result of test F can be saw about motivation dan satisfaction of work simultaneously are positive effect to employee performance. This result can be saw of  $F_{count} 8,992 > F_{tabel} 3,16$ . For significant level is 0,017 with margin of error 0,05 so motivation and satisfaction of work simultaneously are effect to employee performance. The test of motivation with employee performance t can be saw about motivation dan satisfaction of work simultaneously positive to employee performance. This result can be saw of  $F_{count} 8,992 > F_{tabel} 3,16$ . For significant level is 0,017 with margin of error 0,05 so motivation and satisfaction of work simultaneously are effect to employee performance. The result test of motivation of work with employee performance are positive effect and significant. That's of result of test t is  $t_{hitung} 2,237 > t_{tabel} 2,002$  and significant level is 0,018 with margin of error 0,05 so motivation of work is effect positively and significant to employee performance. The result test of satisfaction of work with employee performance are positive effect and significant. That's of result of test t is  $t_{hitung} 3,161 > t_{tabel} 2,002$  and significant level is 0,040 with margin of error 0,05 so satisfaction of work is effect positively and significant to employee performance.*

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSRTACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
1. Identifikasi Masalah .....	4
2. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Motivasi Kerja .....	7
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	7
b. Tujuan Motivasi Kerja .....	8
c. Jenis Motivasi Kerja .....	9
d. Metode Motivasi Kerja .....	9
e. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	10
F. Indikator Motivasi Kerja .....	13
2. Kepuasan Kerja .....	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
b. tiori tiori kepuasan kerja .....	15
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	16
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	17
3. Kinerja Karyawan .....	18
a. Pengertian Kinerja .....	18
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
c. Peningkatan Kinerja .....	20
d. Penilaian Kinerja .....	20
e. Indikator Kinerja .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Konseptual .....	24
D. Hipotesis .....	26



<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	31
1. Uji Kualitas Data.....	31
2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
H. Pengujian Hipotesis.....	35
1. Signifikansi Simultan (Uji -F).....	35
2. Signifikansi Parsial (Uji -t).....	35
c. Koefisien Determinasi.....	36
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	 <b>37</b>
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Sejarah Singkat PT. Alamjaya Wirasentosa medan.....	37
2. Visi dan Misi.....	37
3. Program dan Rencana Perusahaan.....	38
4. Jenis Usaha.....	38
5. Struktur Organisasi.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	40
1. Metode Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif.....	40
2. Analisis Statistik Deskriptif Responden Kuantitatif.....	40
3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	42
C. Teknik Analisis Data.....	53
1. Uji Kualitas Data.....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Analisis Linier Berganda.....	62
D. Pengujian Hipotesis.....	63
1. Uji Hipotesis.....	63
2. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	65
3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F).....	67
E. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	 <b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN</b> .....	
<b>BIODATA</b> .....	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Tabulasi Data Umur dan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Tabulasi Data Pendidikan dan Gaji.....	41
Tabel 4.3 Tabulasi Data Masa Kerja dan Gaji .....	42
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap X1 .....	43
Tabel 4.5 Jawaban Respoonden Terhadap X2 .....	46
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Y .....	50
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	54
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik.....	59
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linier Berganda.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.15 Hubungan Antar Variabel.....	69

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alamjaya Wirasentosa Medan.....	39
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	57
Gambar 4.3 Uji Normalitas .....	58
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan jaman yang cepat yang berimbas kepada dunia perekonomian menuntut pengusaha serta perusahaan untuk berinovasi mengikuti perkembangan jaman tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola asetnya dengan baik. Salah satu aset perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan yang harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta dilakukan pemenuhan hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah mitra pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan memberikan efek yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau keberhasilan seseorang dalam bekerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas fungsinya yang diukur melalui standar tertentu yang ada pada organisasi tersebut.

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Target kinerja yang tercapai menunjukkan bahwa manajemen perusahaan telah berjalan dengan baik sehingga peningkatan kepercayaan terhadap organisasi (perusahaan) tersebut semakin baik, baik dari internal perusahaan maupun dari luar perusahaan.

PT. Alamjaya Wirasentosa merupakan perusahaan distribusi barang di Sumatera (Indonesia) dengan produk utama dari Indofood Group serta juga menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan dibidang produksi. Jaringan pendistribusian awalnya hanya mencakup Sumatera Utara dan NAD dan dengan produk dari Indofood Group saja, namun dengan seiring berjalannya waktu, PT. Alamjaya Wirasentosa berkembang dengan wilayah pendistribusian ke seluruh Pulau Sumatera dengan produk Indofood Group maupun Perusahaan lainnya.

Dalam melaksanakan pekerjaan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan. Dari berbagai aspek yang mempengaruhi, ada aspek penting yang tidak boleh diabaikan dan penting untuk diteliti, yaitu aspek motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting bagi organisasi dikarenakan melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sepenuhnya dengan baik. Hal ini berimplikasi pada kesediaan karyawan untuk bekerja secara jujur, loyal, dan sebagainya. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan sumber daya yang ada dan memanfaatkannya dengan sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Motivasi memiliki peranan penting pada perusahaan karena dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, motivasi dari pimpinan dan lingkungan perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan



yang menjadi kewajibannya sebaik mungkin sehingga produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Yuniadi (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal dan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan yang dia miliki.

Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Sunyoto (2013:26) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.

Kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik dengan motivasi kerja, dimana dengan rasa kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan tersebut, maka dapat menyebabkan peningkatan motivasi yang ada pada dirinya yang secara langsung kedua hal tersebut akan berimbas kepada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi sudah diberikan oleh perusahaan tapi kinerja belum sesuai harapan
- b. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja sudah cukup baik namun kinerja tidak sesuai harapan.
- c. Kinerja karyawan belum cukup baik sehingga pengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan diperusahaan

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas penelitian ini dapat terfokuskan dan tidak meluas lebih jauh, maka penulis memutuskan penelitian ini hanya dibatasi pada variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.

## **C. RumusanMasalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan?

3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan?

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

###### **1. Bagi Universitas**

Berupa tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.

###### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

###### **3. Bagi Peneliti**

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi;

- b. Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **E. Keaslian Penulisan**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dody Chrisnanda (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MAS SUMBIRI”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

##### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independen* dan 1 variabel *dependen*, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel *independen* dan 1 variabel *dependen*.

##### **2. Jumlah Observasi/Sampel (n)**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 orang karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang karyawan.

##### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

##### **4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mas Sumbiri Kendal, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Alamjaya Wirasentosa Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan .

Salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan.

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Donni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014:171), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja



seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Danim (2012:2) motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dihendakinya.

Dari berbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Biasanya motivasi cenderung ke arah yang baik.

## **2. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:146),yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **3. Jenis Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:150) sebagai berikut:

#### **a. Motivasi Positif**

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### **b. Motivasi Negatif**

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan sumber mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

### **4. Metode Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki dua metode yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) sebagai berikut :

#### **a. Motivasi Langsung (direct motivation)**

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

#### **b. Motivasi Tidak Langsung (indirect motivation)**

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

### **5. faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal Faktor-faktor internal antara lain:

1). Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

a. Memperoleh kompensasi yang memadai;

b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;

c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2). Keinginan untuk dapat memiliki.

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

3). Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

4).Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a.Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b.Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c.Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d.Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

5). Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif,yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja

2.Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:

1).Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2).Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3).Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan

pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4). Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5). Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6). Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam

melakukan pekerjaan.

## **6. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator ini dibagi menjadi 3 (tiga) dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga indikator kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162) indikator motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi diukur oleh dua indikator yaitu: pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi tinggi.
2. Kebutuhan akan afiliasi ini diukur oleh 4 (empat) indikator yaitu :
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
2. Kebutuhan akan kekuasaan ini diukur oleh 2 (dua) indikator yaitu :  
memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012:256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Windryanto dalam (Suwardi, 2011:78) kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak dari sikap dan perilaku pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan positif dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2013:26) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.

Siagian (2012:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.



Sedangkan menurut Dadang (2013:15) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki karyawan, sehingga hubungan karyawan dengan lingkungan kerja tersebut akan menjadi baik yang akan berimbas pada pelaksanaan pekerjaan yang baik.

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 salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Wilson Bangun, 2012:237).

## **2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya.

Greenberg dan Baron (Priansa, 2016:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

### **1. Teori Dua Faktor (Two-factor Theory)**

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators.

Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi.

## 2. Teori Nilai (Value Theory)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas.

Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

## **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (Priansa,2009:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

### 1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

### 2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

### 3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

### 4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

#### **4. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja dapat dilihat pada diri karyawan dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

##### **a. Menyenangi Pekerjaannya**

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia memilih jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus mencapai sasarnya. Ia menyenangi perkerjaan karena bisa mengerjakannya dengan baik.

##### **b. Mencintai Pekerjaannya**

Memberikan sesuatu yang terbaik dengan mencurahkan segala daya upaya dengan satu tujuan yaitu untuk hasil yang terbaik.

##### **c. Moral KerjaPositif**

Merupakan sikap batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

##### **d. Disiplin Kerja**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.

#### e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu yang ditentukan.

### **C. Kinerja Karyawan**

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

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja seorang karyawan gunanya untuk memenuhi tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson dalam Priansyah (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansyah (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur dari kualitas dan

kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

## **2. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari potensi *intelligence quality* (IQ) serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat IQ yang tinggi, akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Dengan kata lain karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

### **1. Faktor Dukungan Organisasi**

Kondisi dan syarat kerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

### **2. Faktor Psikologis**

Setiap kinerja karyawan tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

### **3. Peningkatan Kinerja**

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah meningkatkan kinerja karyawan memiliki beberapa cara. Menurut Mangkunegara (2011:22-23), terdapat 7 (tujuh) langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi rencana kegiatan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
4. Mengembangkan rencana tindakan.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

### **4. Penilaian Kinerja**

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti (2013:261) penilaian kinerja adalah tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan. Namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman.

Menurut Hasibuan (2012:91), seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil, dan objektif, maka penilaian haruslah dilakukan oleh orang-orang yang mengerti apa yang menjadi faktor-faktor indikator penilaian.
- b) Penilaian harus tegas dan hendaknya berdasarkan atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasilnya jujur dan objektif.
- c) Penilai harus memiliki kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

## **5. Indikator Kinerja**

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2012:155) ada enam indikator, yaitu :

### **a. Kualitas**

Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### **b. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **c. Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.



#### d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.

#### f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

### E. Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Achmad Yuniadi/2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.

Ruri/ 2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDORIS PRINTINGDO	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INDORIS PRINTINGDO.
Chrisnanda/ 2019	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri.
Pratiwi/ 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta)	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta
Yunarifah/ 2016	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

	Kebon Agung Malang				secara simultan terhadap kinerja karyawan, tapi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung Malang.
--	--------------------	--	--	--	--

### G. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu para karyawan membutuhkan motivasi kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2011:122) menyatakan adanya hubungan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari perusahaan seperti bonus yang besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan memenuhi tujuan pribadinya.

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

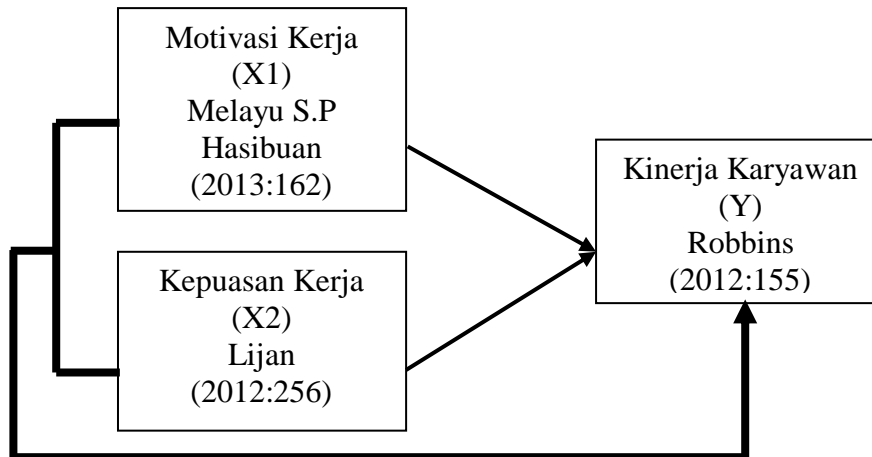
Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyaknya faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013:26) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.

Kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan mendorong kinerja karyawan yang tinggi dapat juga dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam gambar dibawah ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber : Olahan Penulis (2018)

Keterangan : **—** = Hubungan Simultan Variabel  
**—** = Hubungan Parsial Variabel

## H. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Atas dasar pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Medan;
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Medan;
3. Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini asosiatif penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertempat di PT. Alamjaya Wirasentosa Medan, yang beralamat di Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km 13,3, Limau Manis, Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019 dan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.1  
Jadwal Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■																	
3	Perbaikan Proposal				■	■	■	■													
4	Seminar Proposal							■													
5	Riset ke Perusahaan								■	■	■	■									
6	Pengumpulan Data										■	■	■								
7	Pengolahan Data											■	■	■	■						
8	Penulisan Skripsi													■	■						
9	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber : Rencana Penelitian, 2018

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:66) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan, Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km 13,3, Limau Manis, Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:67) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh". Menurut Sugiyono (2014:68) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel apabila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang". Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

### **a. Data Primer**

Menurut Hasan (2012:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini antara lain:

#### **1. Catatan hasil wawancara;**



2. Hasil observasi lapangan;

3. Data-data dari lapangan.

b. Data Sekunder

Data ini digunakan untuk mendukung data primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku-buku, dan lain sebagainya.

**E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Berikut ini disajikan defenisi operasional penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Defenisi dan Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X1)	“Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” (Malayu S.P Hasibuan, 2013:143).	1. kebutuhan akan prestasi. 2. kebutuhan akan afiliasi. 3. kebutuhan akan kekuasaan. <b>Malayu S.P Hasibuan (2013:162)</b>	1. Pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi tinggi. 2. Kebutuhan akan perasaan diterima dan dihormati orang lain. 3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta dan maju serta tidak gagal.	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X2)	“Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya	1. Sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaannya.	Skala Likert

	tidaknya pekerjaan mereka” (Lijan, 2012:256).	<p>3. Moral Kerja positif</p> <p>4. Disiplin Kerja</p> <p>5. Prestasi Kerja</p> <p><b>Malayu S.P. Hasibuan (2013:202)</b></p>	<p>2. Memberikan sesuatu yang terbaik dengan tujuan mendapatkan hasil yang terbaik.</p> <p>3. Sikap batin yang muncul dari seseorang dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>4. Terlihat dari serangkaian perilaku dalam bekerja sehari-hari.</p> <p>5. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013:67).	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian</p> <p>6. Komitmen Kerja</p> <p><b>Robbins (2012:86)</b></p>	<p>1. Hasil Kerja,</p> <p>2. Jumlah yang dihasilkan,</p> <p>3. Lama Pengerjaan,</p> <p>4. Penggunaan Sumber Daya,</p> <p>5. Kemampuan Dalam Bekerja,</p> <p>6. Loyalitas terhadap kantor dan pekerjaan.</p>	Skala Likert

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Angket**

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

### **2. Wawancara**

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab secara langsung, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi ,terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2014:182), “Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,361 maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2014:109), “Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian”. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka pertanyaan reliable
- b. Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha*  $>$  0,80.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi

pada analisis regresi linear berganda yang berisi *ordinary least square (OLS)*". Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gaus Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Situmorang (2014:115), "uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan". Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Grafik dan pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka, jika nilai Asymp Sig (2-tailed), di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

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

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Menurut Situmorang (2014:115), "Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$  maka, tidak terjadi multikolinieritas". Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance*

dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

1. Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinieritas.
2. Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2014:139), “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika variance sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika variance tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Situmorang (2014:116), analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

$X_1$  = Motivasi Kerja (Independent Variabel)

$X_2$  = Kepuasan Kerja (Independent Variabel)

$\epsilon$  = Eksor Term

## H. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan ( Uji F )

Menurut Situmorang (2014:117), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap bvariabel terikat”. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

### b. Uji Parsial ( Uji T )

Menurut situmorang (2014:117),” Uji T digunakan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ ”. Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Pengambil keputusan hipotesisnya yaitu :

1.  $H_0$  diterima jika  $\text{hitung} < t_{\text{tabel}}$ , pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_0$  ditolak jika  $\text{hitung} > t_{\text{tabel}}$ , pada  $\alpha = 5\%$

### **c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Situmorang (2014:118),” Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel (X) terhadap variabel terikat (Y)”. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah Singkat PT. Alamjaya Wirasantosa Medan**

PT. Alamjaya wirasantosa adalah perusahaan distribusi barang konsumen di Sumatera, Indonesia. Sejak 25 Agustus 1992, PT. Alamjaya wirasantosa adalah sebuah perusahaan yang bermarkas di Medan/Tanjung Morawa. Awalnya jaringan distribusi mencakup Aceh (NAD) dan Sumatera Utara dengan produk utama Indofood Group. Seiring perjalanan waktu jaringan PT. Alamjaya Wirasantosa melebar ke seluruh pulau Sumatera dengan produk Indofood maupun produk Non Indofood.

##### **2. Visi Dan Misi Perusahaan**

Visi perusahaan adalah menjadi salah satu distributor terbesar di Indonesia. PT. Alamjaya Wirasantosa terus tumbuh dengan daerah cakupan dari Aceh hingga Lampung (Sumatera) dengan gudang besar milik perusahaan berlokasi di Sumatera. Untuk mencapai sasaran visi ini PT. Alamjaya Wirasantosa akan terus melakukan pengembangan aset, peningkatan tim penjualan serta kesejahteraan karyawan. Selain produk makanan ringan PT. Alamjaya Wirasantosa juga mengembangkan produk non makanan ringan.

### 3. Program Dan Rencana Perusahaan

Interaksi 5 budaya kerja PT. Alamjaya Wirasentosa

1. Integritas (Jujur, Ketulusan dan Kepercayaan).
2. Relationship (Menciptakan hubungan kerja yang harmonis).
3. Akuntabilitas (Bertanggung jawab terhadap konsekuensi pekerjaan).
4. Komitmen (Memberikan pelayanan terbaik, menjalankan dan menyelesaikan apa yang sudah menjadi komitmen perusahaan).
5. Disiplin (patuh pada peraturan dan data tertib perusahaan).

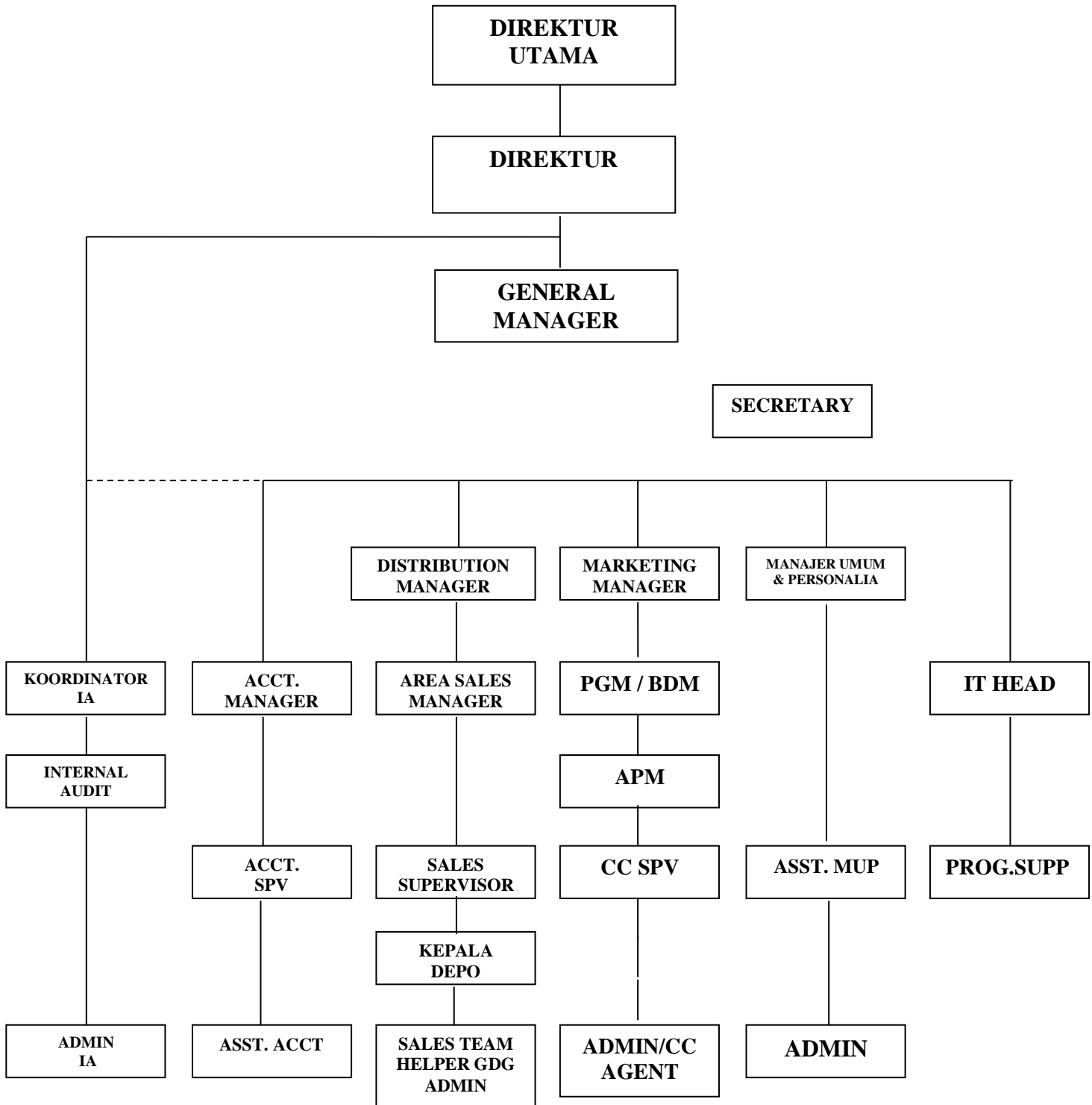
Hal diatas merupakan nilai-nilai yang ditetapkan manajemen menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang tercermin dalam sikap dan perilaku kerja yang harus membudayakan internal perusahaan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, kebersamaan, tanggung jawab dan komunikasi yang lebih baik.

### 4. Jenis Usaha

PT. Alamjaya Wirasentosa distributor produk makanan ringan dan produk non makanan ringan sebagai berikut :

1. Jenis produk makanan ringan di PT. Alamjaya Wirasentosa Snack Indofood, chiki, chitato, cheetos, coklat, tobelo, arnotts, jetz ,laysdan yang lain– lain
2. Jenis produk non makanan ringan di PT. Alamjaya Wirasentosa Beras , tepung gula, tepung terigu minyak delima, santan , simas margarine , terasi cap A No.1, bawang goreng sajp dan yang lain – lain.

### 5. Struktur Organisasi PT.Alamjaya Wirasantosa Medan



## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Metode Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel.

### 2. Analisis Statistik Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan, Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km 13,3, Limau Manis, Medan yang berjumlah 60 orang. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, dan Gaji karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan, Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km 13,3, Limau Manis, Medan. Pada penelitian ini akan digunakan data tabulasi silang (*crosstab*), yang hasilnya dapat dilihat dibawah ini:

#### a). *Crosstab* Usia dan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi silang (*crosstab*) untuk umur dan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin \* Usia Cross tabulation**

	Usia				Total
	20-25 tahun	26-35 tahun	36-45 tahun	> 45 tahun	
Jenis Kelamin laki laki	3	15	13	6	37
perempuan	1	7	14	1	23
Total	4	22	27	7	60

Sumber : Hasil Penelitian SPSS, 2019 (Data Diolah).

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan 2018 yang berumur 20 tahun sampai 25 tahun, berjumlah 4 responden dimana yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 3 orang (5%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 1 orang (1,7%) , yang berumur 26 tahun sampai 35 tahun, yaitu 22 orang responden (36,7%) dimana yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 15 orang (25%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang (11,7%), yang berumur 36 tahun sampai 45 tahun, berjumlah 27 orang (45%) dimana yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 13 orang (21,7%) dan perempuan berjumlah 14 orang (23,3%) di PT. Alamjaya Wirasentosakarena pria hasrat ingin bekerja lebih besar didukung dengan motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

**b). Crosstab Pendidikan dan Gaji**

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan \* Gaji Crosstabulation**

	Gaji			Total
	1-5 juta	11-15 juta	> 15 juta	
Pendidikan SMA-D3	9	1	0	10
S1	31	15	1	47
S2	0	3	0	3
Total	40	19	1	60

Sumber : Hasil Penelitian SPSS, 2019 (Data Diolah).

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan 2018 dimana yang berpendidikan SMA-D3 yang bergaji 1-5 juta berjumlah 9 orang, yang bergaji 11-15 juta berjumlah 1 orang, kemudian mayoritas responden berpendidikan S1 , dimana yang berpenghasilan 1-5 juta berjumlah 31 orang, yang berpenghasilan 11-15 juta berjumlah 15 orang dan yang bergaji diatas 15 juta berjumlah 1 orang , lalu yang berpendidikan S2 yang yang

memiliki gaji 11-15 juta berjumlah 3 orang artinya mayoritas karyawan tetap di PT Alamjaya Wirasantosa Medan adalah yang memiliki pendidikan S-1.

**c). Crosstab Masa Kerja dan Gaji**

**Tabel 4.3**  
**Crosstab Masa Kerja dan Gaji**

	Gaji			Total
	1-5 juta	11-15 juta	> 15 juta	
Masa Kerja 1-10 tahun	24	4	0	28
11-20 tahun	15	11	0	26
21-30 tahun	1	4	1	6
Total	40	19	1	60

Sumber : Hasil Penelitian SPSS, 2019 (Data Diolah).

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan 2018 yang masa kerjanya 1-10 tahun yang bergaji 1-5 juta berjumlah 24 orang, lalu yang bergaji 11-15 juta berjumlah 4 orang, lalu yang bekerja selama 11-20 tahun yang bergaji 1-5 juta berjumlah 15 orang, yang bergaji 11-15 juta berjumlah 11 orang dan yang sudah bekerja selama 21-30 tahun yang bergaji 1-5 juta berjumlah 1 orang, yang bergaji 11-15 juta berjumlah 4 orang dan yang bergaji diatas 15 juta berjumlah 1 orang

### **3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel**

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terdiri dari 10 butir pertanyaan, variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 10 butir pertanyaan, dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) terdiri dari 10 butir pertanyaan.

### 1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Merek dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No. Item	Pilihan Jawaban									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	5	8.3	2	3.3	21	35.0	26	43.3	6	10.0
<b>P2</b>	4	6.7	3	5.0	15	25.0	27	45.0	11	18.3
<b>P3</b>	2	3.3	2	3.3	7	11.7	32	53.3	17	28.3
<b>P4</b>	-	-	3	5.0	7	11.7	32	53.3	18	30
<b>P5</b>	-	-	1	1.7	4	6.7	39	65.0	16	26.7
<b>P6</b>	-	-	3	5.0	9	15.0	34	56.7	14	23.3
<b>P7</b>	1	1.7	2	3.3	10	16.7	28	46.7	19	31.7
<b>P8</b>			3	5.0	20	33.3	23	38.3	14	23.3
<b>P9</b>	1	1.7	7	11.7	16	26.7	27	45.0	9	15.0
<b>P10</b>	-	-	-	-	5	8.3	37	61.7	18	30.0

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2019 (Data Diolah)

Dari tabel tersebut dapat diuraikan keterangan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan 1 (dorongan motivasi didalam diri untuk memantau pekerjaan rekan-rekan kerja) sebanyak 5 orang (8,3%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 21 orang (35,0%) menjawab ragu ragu, sebanyak 26 orang (43,3%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (10,0%) menjawab sangat setuju. Artinya Karyawan Sangat Setuju bahwa dorongan motivasi didalam diri untuk memantu pekerjaan rekan-rekan kerja
2. Untuk item pertanyaan 2 (berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara kerja yang baik) sebanyak 4 orang (6,7%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, sebanyak 15 orang (25,0%) menjawab ragu ragu, sebanyak 27 orang (45,0%) menjawab setuju, sebanyak



11 orang (18,3%) menjawab sangat setuju artinya karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara kerja yang baik.

3. Untuk item pertanyaan 3 (persaingan yang sehat akan membuat para pekerja berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik), sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menjawab ragu ragu, sebanyak 32 orang (53,3%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang (28,3%) menjawab sangat setuju. Ini artinya karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa persaingan yang sehat akan membuat para pekerja berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik.

4. Untuk item pertanyaan 4 (dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bertindak bijaksana), sebanyak 3 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menjawab ragu ragu, sebanyak 32 orang (53,3%) menjawab setuju, sebanyak 18 orang (30,0%) menjawab sangat setuju, artinya karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bertindak bijaksana.

5. Untuk item pertanyaan 5 (perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya), sebanyak 4 orang (6,7%) menjawab ragu ragu, 39 orang (65,0%) menjawab setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya.

6. Untuk item pertanyaan 6 (faktor absensi sangat memotivasi untuk melakukan pekerjaan), sebanyak 3 orang (5,0%) menjawab tidak setuju,

sebanyak 9 orang (15,0%) menjawab ragu ragu, 34 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 14 orang (23,3%) menjawab sangat setuju Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa faktor absensi sangat memotivasi untuk melakukan pekerjaan.

7. Untuk item pertanyaan 7 (hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki), sebanyak 1 orang (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 10 orang (16,7%) menjawab ragu ragu, sebanyak 28 orang (46,7%) menjawab setuju, sebanyak 19 orang (31,7%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa MedanSetuju bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki.

8. Untuk item pertanyaan 8 (pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi karyawan), sebanyak 3 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, sebanyak 20 orang (33,3%) menjawab ragu ragu, sebanyak 23 orang (38,3%) menjawab setuju, sebanyak 14 orang (23,3%) menjawab sangat setuju.. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi karyawan.

9. Untuk item pertanyaan 9 (situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat member motivasi karyawan), sebanyak 1 orang (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang (11,7%) menjawab tidak setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menjawab ragu ragu, sebanyak 27 orang (45,0%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (15,0%) menjawab sangat

setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa MedanSetuju bahwa situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat member motivasi karyawan.

10. Untuk item pertanyaan10 (perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan), sebanyak 5 orang (8,3%) menjawab ragu ragu, 37 orang (61,7%) menjawab setuju, 18 orang (30,0%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan Setuju bahwa perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan

## 2.Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No.It em	Pilihan Jawaban									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	2	3,3	42	70	16	26,7
<b>P2</b>					4	6,7	40	16	16	26,7
<b>P3</b>	1	1,7	2	3,3	9	15	30	50	18	30
<b>P4</b>			4	6,7	6	10	25	41,7	25	41,7
<b>P5</b>	8	13,3	8	13,3	20	33,3	7	11,7	17	28,3
<b>P6</b>	10	16,7	6	10	15	25	21	35	8	13,3
<b>P7</b>			1	1,7	6	10	35	58,3	18	30
<b>P8</b>			2	3,3	9	15	34	56,7	15	25
<b>P9</b>	2	3,3	2	3,3	20	33,3	20	33,3	16	26,7
<b>P10</b>	5	8,3	2	3,3	21	35	26	43,3	6	10

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2019 (Data Diolah)

Dari tabel tersebut dapat diuraikan keterangan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan 1 (merasa puas dengan beban pekerjaan yang dijalani saat ini), 2 orang responden (3,3%) menjawab Ragu-Ragu, 42 orang responden (70%) menjawab Setuju, dan 16 orang responden (26,7%) menjawab Sangat Setuju. Artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan Setuju bahwa merasa puas dengan beban pekerjaan yang dijalani saat ini.
2. Untuk item pertanyaan 2 (merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan), 4 orang responden (6,7%) menjawab Ragu-Ragu, 40 orang responden (66,7%) menjawab Setuju, dan 16 orang responden (26,7%) menjawab Sangat Setuju. Artinya Karyawan tetap PT Alamjaya Wirasantosa Medan Sangat Setuju bahwa merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
3. Untuk item pertanyaan 3 (merasa puas atas diberi kebebasan oleh atasan mengerjakan pekerjaan yang anda lakukan), sebanyak 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang responden (3,3%) menjawab Tidak Setuju, 9 orang responden (15%) menjawab Ragu-Ragu, 30 orang responden (50%) menjawab Setuju, dan 18 orang responden (30%) menjawab Sangat Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan Setuju bahwa merasa puas atas diberi kebebasan oleh atasan mengerjakan pekerjaan yang anda lakukan.
4. Untuk item pertanyaan 4 (merasa puas bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya), sebanyak 4 orang responden (6,7%) menjawab Tidak

Setuju, 6 orang responden (10%) menjawab Ragu-Ragu, 25 orang responden (41,7%) menjawab Setuju, dan 25 orang responden (41,7%) menjawab Sangat Setuju. Artinya Karyawan tetap PT Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa merasa puas bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

5. Untuk item pertanyaan 5 (merasa puas suasana kekeluargaan didalam perusahaan), sebanyak 8 orang responden menjawab sangat tidak setuju (13,3%), 8 orang responden (13,3%) menjawab Tidak Setuju, 20 orang responden (33,3%) menjawab Ragu-Ragu, 7 orang responden (11,7%) menjawab Setuju, dan 17 orang responden (28,3%) menjawab Sangat Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa merasa puas suasana kekeluargaan didalam perusahaan.

6. Untuk item pertanyaan 6 (merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan motivasi karyawan untuk lebih berkembang), 10 orang responden (16,7%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 6 orang responden (10%) menjawab Tidak Setuju, 15 orang responden (25%) menjawab Ragu-Ragu, 21 orang responden (35%) menjawab Setuju, dan 8 orang responden (13,3%) menjawab Sangat Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan motivasi karyawan untuk lebih berkembang.

7. Untuk item pertanyaan 7 (merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan sesuai kemampuan yang dimiliki), sebanyak, 1 orang responden (1,7%) menjawab Tidak Setuju, 6

orang responden (10%) menjawab Ragu-Ragu, 35 orang responden (58,3%) menjawab Setuju, dan 18 orang responden (30%) menjawab Sangat Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan sesuai kemampuan yang dimiliki.

8. Untuk item pertanyaan 8 (merasa puas dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan), 2 orang responden (3,3%) menjawab Tidak Setuju, 9 orang responden (15%) menjawab Ragu-Ragu, 34 orang responden (56,7%) menjawab Setuju, dan 15 orang responden (25%) menjawab Sangat Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Sangat Setuju bahwa merasa puas dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan.

9. Untuk item pertanyaan 9 (merasa puas dengan peraturan dan tata tertib didalam perusahaan), sebanyak 2 orang responden (3,3%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 2 orang responden (3,3%) menjawab Tidak Setuju, 20 orang responden (33,3%) menjawab Ragu-Ragu, 20 orang responden (33,3%) menjawab Setuju, dan 16 orang responden (26,7%) menjawab Sangat Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa merasa puas dengan peraturan dan tata tertib didalam perusahaan.

10. Untuk item pertanyaan 10 (merasa puas dengan tingkat kemampuan atasan dalam mengambil keputusan), sebanyak 5 orang responden (8,3%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 2 orang responden (3,3%) menjawab Tidak Setuju, 21 orang responden (35%) menjawab Ragu-Ragu, 26 orang responden (43,3%) menjawab Setuju, dan 6 orang responden (10%) menjawab Sangat

Setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa merasa puas dengan tingkat kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.

### 3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Merek dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No. Item	Pilihan Jawaban									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	1	1.7	4	6.7	39	65.0	16	26.7
<b>P2</b>	-	-	-	-	10	16.7	32	53.3	18	30.0
<b>P3</b>	-	-	-	-	8	13.3	32	53.3	20	33.3
<b>P4</b>	-	-	-	-	5	8.3	37	61.7	18	30.0
<b>P5</b>	-	-	-	-	2	3.3	42	70.0	16	26.7
<b>P6</b>	-	-	-	-	4	6.7	40	66.7	16	26.7
<b>P7</b>	-	-	-	-	14	23.3	33	55.0	13	21.7
<b>P8</b>	-	-	-	-	5	8.3	31	51.7	24	40.0
<b>P9</b>	0	0	2	3.3	9	15.0	34	56.7	15	25.0
<b>P10</b>	2	3.3	2	3.3	20	33.3	20	33.3	16	26.7

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2019 (Data Diolah)

Dari tabel tersebut dapat diuraikan keterangan sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan 1 (Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai targetnya), sebanyak 1 orang (1,7%) menjawab tidak setuju, 4 orang (6,7%) menjawab ragu ragu, 39 orang (65,0) menjawab setuju, 16 orang (26,7%) menjawab sangat setuju. Artinya Karyawan tetap PT Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai targetnya.

2. Untuk item pertanyaan 2 (Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing), sebanyak 10 orang (16,7%) menjawab ragu ragu, 32 orang (53,3%) menjawab setuju, 18 orang (30,0%) menjawab sangat setuju.. Artinya Karyawan tetap PT Alamjaya Wirasantosa Medan Sangat Setuju bahwa Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

3. Untuk item pertanyaan 3 (Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada target yang ditentukan), sebanyak 8 orang (13,3%) menjawab ragu ragu, 32 orang (53,3) menjawab setuju, 20 orang (33,3%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan Setuju bahwa Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada target yang ditentukan.

4. Untuk item pertanyaan 4 (Hasil pekerjaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup kantor), sebanyak 5 orang (8,3%) menjawab ragu ragu, 37 orang (61,7%) menjawab setuju, 18 orang (30,0%) menjawab sangat setuju. Artinya Karyawan tetap PT Alamjaya Wirasantosa Medan Setuju bahwa Hasil pekerjaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup kantor.

5. Untuk item pertanyaan 5 (Karyawan menguasai tugas sesuai yang ditentukan), 5 orang responden (8,33%) sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab ragu ragu, 42 orang (70,0%) menjawab setuju, 16 orang (26,7%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan Setuju bahwa Karyawan menguasai tugas sesuai yang ditentukan.



6. Untuk item pertanyaan 6 (Pengalaman karyawan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan), sebanyak 4 orang (6,7%) menjawab ragu ragu, 40 orang (66,7%) menjawab setuju, 16 orang (26,7%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa Pengalaman karyawan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan.

7. Untuk item pertanyaan 7 (Karyawan bekerja sesuai kehendaknya sendiri), 14 orang (23,3%) menjawab ragu ragu, 33 orang (55,0%) menjawab setuju, 13 orang (21,7%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa Karyawan bekerja sesuai kehendaknya sendiri.

8. Untuk item pertanyaan 8 (Karyawan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan terhadap kesalahan yang dibuatnya), sebanyak 5 orang (8,3%) menjawab ragu ragu, 31 orang (51,7%) menjawab setuju, 24 orang (40,0%) menjawab sangat setuju.

9. Untuk item pertanyaan 9 (Karyawan saling memberikan solusi apabila mengalami kendala dalam bekerja), sebanyak 9 orang (15,0%) menjawab ragu ragu, sebanyak 34 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 15 orang (25,0%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa Karyawan saling memberikan solusi apabila mengalami kendala dalam bekerja.

10. Untuk item pertanyaan 10 (Pendidikan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan), sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,3%) menjawab tidak setuju,

sebanyak 20 orang (33,3%) menjawab ragu ragu, sebanyak 20 orang (33,3%) menjawab setuju, sebanyak 16 orang (26,7%) menjawab sangat setuju. Ini artinya Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan Setuju bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan.

### **C. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2014:182), “Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>0,361$ ) maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas menggunakan pendekatan koefisien korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya dan bila nilai korelasinya positif dan  $r_{hitung} \geq 0,361$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 30 orang responden diluar sampel Karyawan tetap PT Alamjaya Wirasentosa Medan.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Validitas**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,703	0,361	Valid
P2	0,704	0,361	Valid
P3	0,670	0,361	Valid
P4	0,761	0,361	Valid
P5	0,731	0,361	Valid
P6	0,810	0,361	Valid
P7	0,517	0,361	Valid
P8	0,561	0,361	Valid
P9	0,553	0,361	Valid
P10	0,631	0,361	Valid
P11	0,631	0,361	Valid
P12	0,517	0,361	Valid
P13	0,752	0,361	Valid
P14	0,882	0,361	Valid
P15	0,364	0,361	Valid
P16	0,463	0,361	Valid
P17	0,722	0,361	Valid
P18	0,517	0,361	Valid
P19	0,581	0,361	Valid
P20	0,553	0,361	Valid
P21	0,631	0,361	Valid
P22	0,631	0,361	Valid
P23	0,517	0,361	Valid
P24	0,722	0,361	Valid
P25	0,512	0,361	Valid
P26	0,507	0,361	Valid
P27	0,623	0,361	Valid
P28	0,458	0,361	Valid
P29	0,808	0,361	Valid
P30	0,561	0,361	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2019 (Data Diolah).*

Berdasarkan Tabel 3.3 diperoleh bahwa hasil dari pengujian memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:109), “Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian”. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan reliable
- b. Jika  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha*  $> 0,80$ . Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,901	30

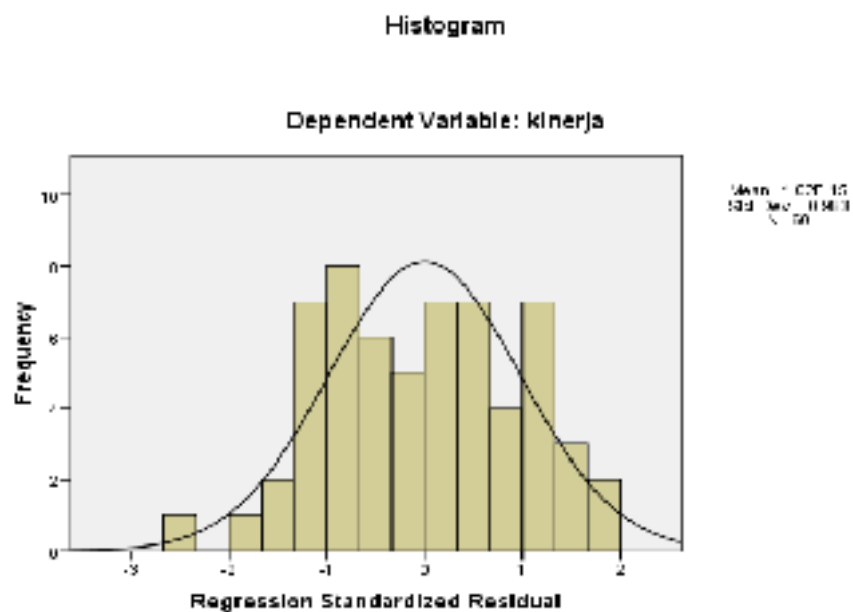
Sumber: *Output SPSS* (Januari, 2019)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa 30 pertanyaan dengan koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) adalah 0,901. Hal ini berarti  $0,901 > 0,80$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah *reliabel* dan layak disebarkan kepada responden untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Situmorang (2014:175). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal penulis menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probalitas plot yang membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) dengan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

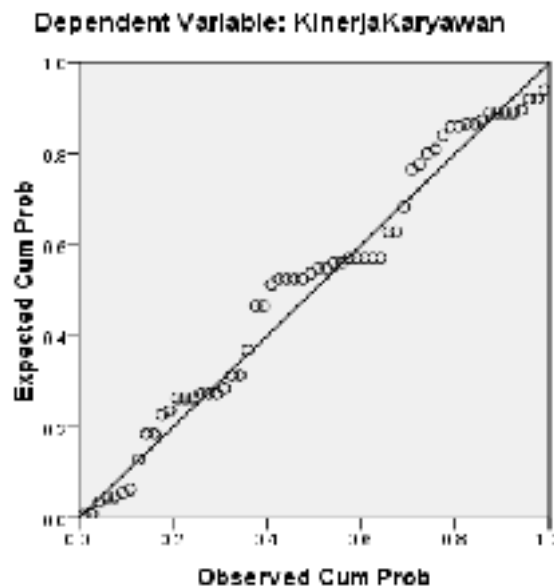


**Gambar 4.1**  
**Histogram Pada Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil Penelitian SPSS2019

Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

a. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal. Berikut ini merupakan hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2**

Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas  
Sumber: Hasil Penelitian SPSS2019

Pada gambar 4.7 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi

normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

**Tabel 4.7**  
**Analisis Statistik**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87186774
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.077
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779
a. Test distribution is Normal.		

Tes Distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian SPSS2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,779 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas (Situmorang, 2014:177). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

1. VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
2. VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas.
3. *Tolerance* < 0,1 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
4. *Tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
motivasi	.979	1.021
kepuasan	.979	1.021

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2019

Dari Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa nilai VIF  $X_1$  (1,021) dan  $X_2$  (1,021) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance*  $X_1$  (0,979) dan  $X_2$  (979) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

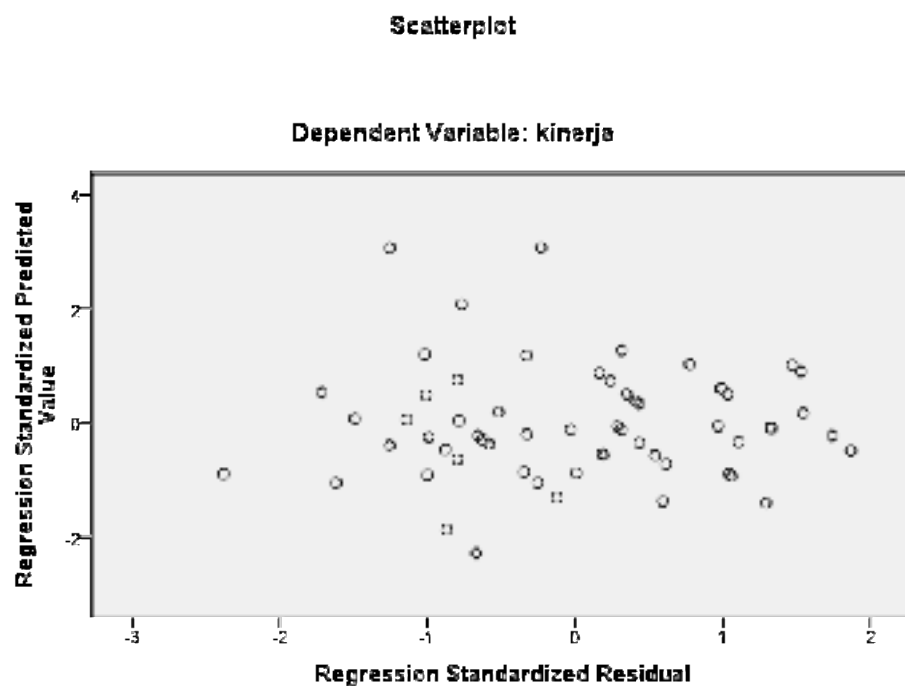
Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang



lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

1. Pendekatan Grafik, Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 4.3:



**Gambar 4.3**  
**Grafik Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 2019

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Eksor	Beta		
1	(Constant)	18.196	6.097		2.985	.004
	motivasi	.406	.135	.359	5.002	.000
	kepuasan	.388	.101	.222	4.859	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019.

Dari Tabel 4.10 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai  $b_1$  Motivasi Kerja sebesar 0,406, nilai  $b_2$  Kepuasan Kerja 0,388, dan nilai konstanta (a) adalah 18,196 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,196 + 0,406X_1 + 0,388 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $a$ ) = 18,190 , nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan mengalami kenaikan sebesar 18,196.%.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,406, menunjukkan besaran pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan tetap di PT. Alamjaya Wirasantosa Medan, jika variabel motivasi secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 4,06%.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,388, menunjukkan besaran pengaruh Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan akan meningkat 3,88%.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji Hipotesis dengan Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$ .

2. Mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan cara menentukan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) dan menentukan derajat kebebasan.
3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
4. Mencari nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.00.
5. Kesimpulan.

1) Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Motivasi Kerja( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)
- b.  $H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Motivasi Kerja( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2)  $t_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$

Derajat penyebut (df):  $n - k = 60 - 3 = 57$ ,  $t_{\text{tabel } 0,05} = 2,002$

3) Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan  $t_{\text{hitung}}$

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

- a. Jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh antarvariabel X dan Y.
- b. Jika probabilitasnya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

4) Derajat nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 22.00.

Hasil pengolahan dari Uji T dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Eksor	Beta		
1	(Constant)	18.196	6.097		2.985	.004
	Motivasi	.406	.135	.359	5.002	.000
	kepuasan	.388	.101	.222	4.859	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama ( $X_1$ )

Terlihat pada kolom t variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (5,002) >  $t_{tabel}$  (2,002) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya jika ditingkatkan variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,127 satuan. Nilai  $t_{positif}$  menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

## 3. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua ( $X_2$ )

Pada kolom t variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  (4,859) >  $t_{tabel}$  (2,002) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan variable Kepuasan Kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan pada  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian hipotesis diterima bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan.

#### 4. Hasil Pengujian Hipotesis $X_1, X_2$

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$ .

- a.  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- b.  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

2. Mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan cara menentukan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) dan menentukan derajat kebebasan, yaitu:

$F_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ , dengan derajat pembilang:  $k-1 = 3-1 = 2$

dan derajat penyebut:  $n - k = 60-3 = 57$ , maka  $F_{\text{tabel}} 0,05 = 3,16$

3. Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS
- 22.00 Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan Tabel 4.14 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.640	2	61.320	7.183	.002 <sup>a</sup>
	Residual	486.610	57	8.537		
	Total	609.250	59			

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 7,183 dengan tingkat signifikansi 0,002. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ).

#### 4. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 5. Kesimpulan

Representasi dari ANOVA yaitu: Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,183 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,16. Ini berarti  $F_{hitung} 7,183 > F_{tabel} 3,16$  yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Untuk tingkat signifikansinya  $0,002 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan

Kepuasan Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan.

#### F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Bila nilai  $R^2$  semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel beba terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel beba terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eksor of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.601	.573	\1.92182

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2019

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa:

- a.  $R = 0,649$  berarti hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medan 64,9%. Artinya memiliki hubungan yang Erat. Semakin besar  $R$  berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.12**  
**Hubungan antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang(2014:170).

- b. *R Square* sebesar 0,601 berarti 60,1% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Medandapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 39,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,573 berarti 57,3% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Medan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 42,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain .
- d. *Standard Eksor of Estimated* adalah 1,9218 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

### **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian. *R Square* sebesar 0,710 berarti 71% faktor-faktor Kinerja Karyawantetap PT. Alamjaya Wirasantosa Medandapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 29% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (5,002)  $> t_{tabel}$  (2,002) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan pada  $\alpha = 5\%$ . Hal ini sejalan dengan pendapat ahli Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa motivasi yang kuat dari tiap pelaku organisasi akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dari organisasi tersebut karena motivasi merupakan penyemangat atau pendorong pelaku organisasi dalam melaksanakan kinerjanya secara maksimal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya Achmad Yunaidi (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t terlihat bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,859)  $> t_{tabel}$  (2,002) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan pada  $\alpha = 5\%$ .

Hal ini sejalan dengan pendapat (Wilson Bangun, 2012:237) 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 salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya Ruri (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INDORIS PRINTINGDO.

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

Berdasarkan uji F terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,183 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,16. Ini berarti  $F_{hitung} 7,183 > F_{tabel} 3,16$  yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Untuk tingkat signifikansinya  $0,002 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan penulis dalam penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap di PT Alamjaya Wirasentosa Medan bisa dilihat dari Hasil Uji t, uji f dan determinasi ( $R^2$ ) untuk penjelasan dari hasil yang di dapat bisa dilihat dari keterangan dibawah ini.

1. Hasil Uji t menunjukkan nilai untuk variabel  $X_1$  (motivasi) yaitu  $t_{hitung}$  (5,002)  $> t_{tabel}$  (2,002) dan sig 0,000  $<$  0,05 artinya dalam penelitian ini variabel  $X_1$ (motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja).
2. Hasil Uji t menunjukkan nilai untuk variabel  $X_2$  (Kepuasan kerja) yaitu  $t_{hitung}$  (4,859)  $> t_{tabel}$  (2,002) dan sig 0,001  $<$  0,05 , artinya dalam penelitian ini variabel  $X_2$  (Kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja).
3. Hasil Uji secara F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Alamjaya Wirasentosa Medan hal ini terlihat dari  $F_{hitung}$  7,183  $>$   $F_{tabel}$ 3,16 yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Untuk tingkat signifikansinya 0,002 $<$  0,05, nilai determinasi ( $R^2$ ) yang sebesar 60,1% menunjukkan antara masing masing variabel bebas dan terikat hubungannya erat.

## **B. Saran**

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harusnya bisa meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan kreatifitas pegawai, lalu dengan memberikan penghargaan dan rasa hormat kepada setiap pegawai, lalu dengan memberikan karyawan kesempatan ikut serta dalam untuk membuat kebijakan demi kemajuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaan harus bisa membuat karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, lebih disiplin dalam bekerja, sehingga karyawan akan berprestasi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang karyawan sudah lakukan, ketepatan waktu serta efektivitas pekerjaan jika semuanya diperhatikan dengan seksama tentu akan meningkatkan kinerja di PT Alamjaya Wirasentosa.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. BUKU

- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Dadang, 2013. *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen. 2012. *Manajemen (Edisi II)*, Jakarta: Indeks.
- Rusiadi, dkk. 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedannayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

Sinambela, Lijan PoJtak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

-----, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suwardi. 2011. *Menyju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.

## **2.SKRIPSI**

Ahmad Yuniadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Jakarta

Ruri. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo*.

Crisnanda. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mas Sumbiri*.

Pratiwi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada Guru Sma Internasional Budi Muha Dua Yogyakarta)*

Yunarifah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kebon Agung Malang*