

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA ISUZU PEKANBARU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

SUCI GUSTIANI
NPM: 165210577

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 2021

Saya yang membuat pernyataan,

SUCI GUSTIANI

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA ISUZU PEKANBARU

SUCI GUSTIANI
NPM: 165210577

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Jenuh Sampling* yaitu jumlah sampel yang diambil keseluruhan dari populasi penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif dan pengujian spss 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASTRA ISUZU PEKANBARU

SUCI GUSTIANI
NPM: 165210577

The purpose of this study was to determine and analyze partially and simultaneously the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT. Astra Isuzu Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique used in this study was Saturated Sampling, which is a sample taken based on a population. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive statistical analysis and SPSS 26 testing. The results of this study indicate that job satisfaction and work motivation partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

Key Word: Job Satisfaction, Job Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi tulisan ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Zainal Efendi dan Ibunda Welfa Herianti terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu

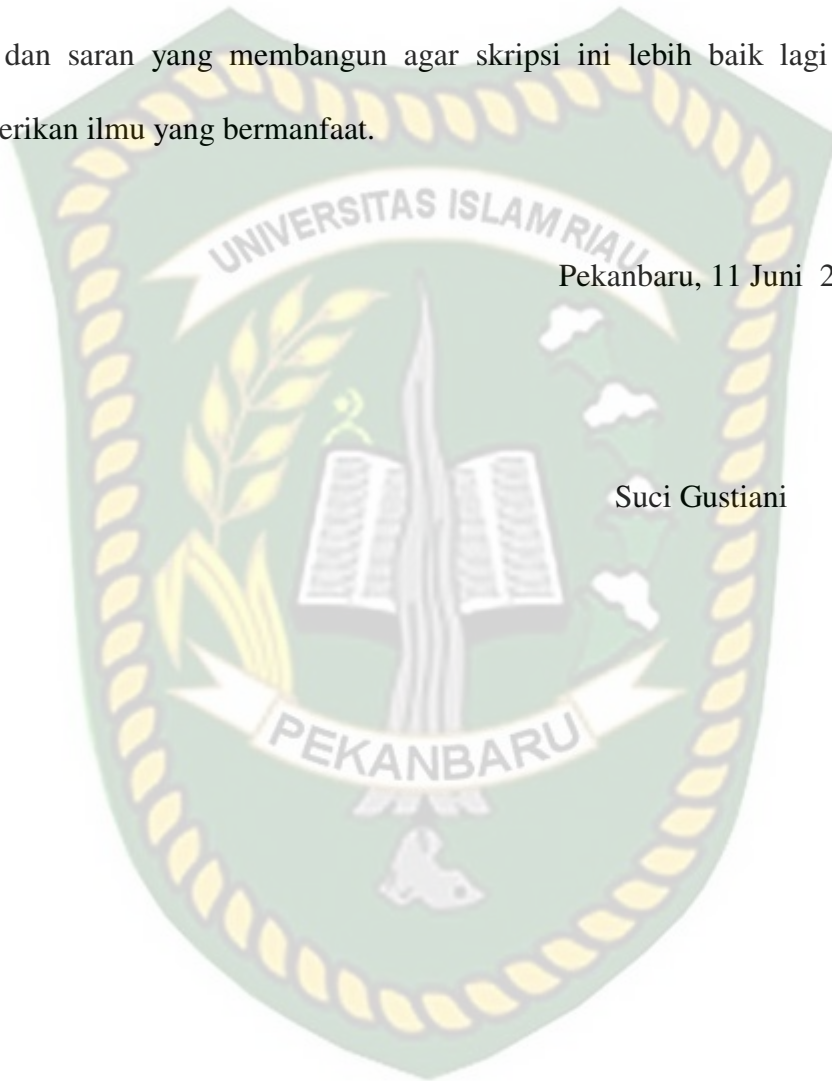
membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Kepada adek M. Diva Kurniawan dan sepupu Uci Windiani Safitri terimakasih yang selalu mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Asril, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Astra Isuzu Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data-data selama melakukan penelitian.
7. Terimakasih kepada yang tersayang Aldo Alvendra, SH yang selalu menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan yaitu Sri Utami Anggrayni yang selalu mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang kalian tetap jadi teman setia penulis

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 11 Juni 2021

Suci Gustiani



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	15
2.1.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	16
2.1.5 Pengukuran Kinerja	17
2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan	20
2.2 Kepuasan kerja	21
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	22
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .	24
2.2.4 Indikator Kepuasan kerja	26
2.3 Motivasi Kerja.....	28
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	28
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja.....	31
2.3.5 Langkah-Langkah Motivasi Kerja	32
2.3.6 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	33

2.3.7 Dimensi dan Indikator Motivasi	33
2.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	39
2.5 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	39
2.6 Penelitian Terdahulu.....	40
2.7 Kerangka Pemikiran	41
2.8 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Jenis dan Sumber Data	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas	48
c. Uji Heterokedastisitas	48
d. Uji Autokorelasi.....	49
e. Analisis Linier Berganda	49
3.6.7 Uji Hipotesis Data	50
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
b. Uji F Simultan	50
c. Uji T Parsial	51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Berdirinya PT. Astra Isuzu Pekanbaru	52
4.2 Visi dan Misi PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	53
4.3 Struktur Organisasi PT. Astra Isuzu Pekanbaru	54
4.4 Tugas dan Wewenang PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	57

5.1.1	Jenis Kelamin Responden	57
5.1.2	Usia Responden	58
5.1.3	Pendidikan tertinggi Responden	59
5.1.4	Masa Kerja Responden	60
5.2	Uji Kualitas Data.....	61
5.2.1	Uji Validitas.....	61
5.2.2	Uji Reliabilitas	63
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru	64
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	78
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	92
5.6	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	105
5.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	105
a.	Uji Normalitas	105
b.	Uji Multikolinearitas	107
c.	Uji Autokorelasi	108
d.	Uji Heterokedastisitas	109
e.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	111
5.6.2	Uji Hipotesis	113
a.	Koefisien Determinasi (R ²)	113
b.	Uji F Simultan	114
c.	Uji T Parsial.....	115
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	116
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	120
6.2	Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2	Data Kompensasi Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden	46
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	58
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	59
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	60
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	62
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai PT. Astra Isuzu selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	65
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan	66
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan	67
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai PT. Astra Isuzu memberikan kompensasi yang jelas dan efektif kepada karyawan.....	69
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan	70
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Hubungan antar karyawan pada PT. Astra Isuzu berjalan dengan baik	71
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	72

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Antar Anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan solusi yang tepat dan efektif	73
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya	74
Tabel 5.16	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru	75
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk dapat bertahan hidup.....	79
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk memperoleh penghargaan.....	80
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja ingin mendapatkan pengkuan	81
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	82
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja PT. Astra Isuzu Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik	83
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai.....	84
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Supervisi PT. Astra Isuzu selalu jelas dan terarah	85
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai Jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan.....	86
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai PT. Astra Isuzu membrikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja	88
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Peraturan yang diberikan PT Astra Isuzu sangat fleksibel.....	89

Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru	90
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu memiliki kemampuan kerja yang baik	93
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu mampu mencapai target kerja yang jelas	94
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Astra Isuzu selalu mencapai target.....	95
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	96
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu selalu teliti dalam bekerja.....	97
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu selalu tepat dalam bekerja	98
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu selalu rapi dalam bekerja.....	100
Tabel 5.35	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya	101
Tabel 5.36	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu memiliki hasil kerja yang baik dan efektif	102
Tabel 5.37	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.....	103
Tabel 5.38	Uji Multikolinearitas	108
Tabel 5.39	Uji Autokorelasi	109
Tabel 5.42	Analisis Regresi Linier Berganda.....	111
Tabel 5.40	Koefisien Determinasi (R2).....	113
Tabel 5.41	Uji F Simultan	114
Tabel 5.42	Uji T Parsial.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 5.1 Uji Histogram	106
Gambar 5.2 Normal P-Plot	107
Gambar 5.3 Scatter Plot	110



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang sangat optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah unsur yang paling pokok mempengaruhi produktivitas pada suatu industri atau jasa. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, maka sasaran kerja tidak akan dapat dicapai seaneh apapun dengan alat kerjanya. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memperhatikan posisi dan peran sumber daya manusia sebagai dinamisor perusahaan untuk terciptanya stabilitas gerak

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu untuk mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja

karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Dalam dimensi manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja dan motivasi karyawan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinto (2008) yang menyatakan bahwa factor kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Sutrisno (2009) yang menyatakan bagi perusahaan kepuasan kerja didalamnya menyangkut usaga-usaha untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Ketidapuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individual, ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dan lingkungan sosialnya.

Tingkat kepuasan kerja akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini tidak akan lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan yang melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama anggota karyawannya.

Menurut Handoko (2004) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2001) mengatakan bahwa

organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya turn over dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan dan memungkinkan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja.

Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi maka tuntutan adanya kepuasan kerja semakin meningkat seiring dengan persaingan organisasi bisnis lain. Robbin (2012) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental yang menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung kerja, serta rekan kerja yang mendukung.

PT. Astra Isuzu Pekanbaru merupakan perusahaan pada bidang produksi dan jasa seperti penjualan spare part mobil dan penjualan mobil yang sangat luas. Dan sebuah perusahaan agen produsen kendaraan dan suku cadang serta aksesoris mobil Astra Isuzu tersebut. Perusahaan Astra Isuzu Pekanbaru kepada karyawannya sudah memberikan tingkat kenyamanan oleh karyawannya sehingga karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik dan sangat teliti agar dalam bekerja.

PT. Astra Isuzu Pekanbaru memberikan target pada setiap karyawan agar selama bekerja karyawan tersebut tidak kejar-kejaran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk melihat data karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Human Resource Development	1
	Adminitration Head	1
3	ISO Service Administrator Pekanbaru	2
4	ISO Partman Pekan Baru	2
5	ISO Sales Administrator Pekanbaru	2
6	ISO Mechanic Pemula Pekanbaru	2
7	ISO Junior Mechanic Pekan Baru	4
8	ISO Junior Service Advisor (S) Pekanbaru	2
9	ISO Billing Service Pekanbaru	3
10	ISO Junior Sales CV Pekanbaru	2
11	ISO Partman PDS Pekanbaru	3
12	ISO Sales Executive CV Pekanbaru	2
13	ISO Senior Sales CV (Coor) Pekanbaru	4
14	ISO Cashier Pekanbaru	2
15	ISO Personnel & GA Pekanbaru	2
	Jumlah	35

Sumber: PT. Astra Isuzu, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas merupakan data karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Hal ini merupakan salah satu bentuk organisasi atau tim yang harus bekerja sama dan saling membantu satu sama lainnya agar, Dan saling memberikan motivasi serta mampu meningkatkan hasil kerjanya masing-masing agar kondisi dalam lingkungan kerja nya juga dapat memuaskan hasil kerjanya. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh kepuasan kerja ada beberapa macam factor, dorongan motivasi dari luar terutama atasan. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya

motivasi, karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan focus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Menurut Wahab (2012) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkannya.

Untuk meningkatkan motivasi atau menurunkan motivasi seseorang secara teoritis kita harus mengetahui dulu kebutuhan orang tersebut, karyawan yang tidak puas biasanya memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun mereka biasanya kurang semangat, malas, lambat sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya waktu, dan sebagainya.

PT. Astra Isuzu Pekanbaru antara pemimpin dan karyawannya saling memberikan motivasi dan dukungan yang realistis kepada anggota karyawannya. Anggota karyawan saling memberikan bantuan dan membimbing karyawannya jika tidak ada tugas yang diketahuinya. Dengan hal ini ialah sesuatu yang harus dilakukan oleh setiap karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru agar pelaksanaan kerja

serta kondisi kerja dapat berjalan dengan nyaman, tanpa adanya suasana yang mendukung dan potensi karyawan untuk saling memberikan motivasi maka kinerja karyawan juga tidak saling berjalan dengan efektif. Untuk melihat motivasi karyawan dalam bekerja, maka adapun data kompensasi karyawan dalam satu tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru Tahun 2019

No	Jenis Kompensasi	Waktu Pemberian	Keterangan
1	Insentif	3 bulan sekali	Memadai
2	Lembur	Jika lembur	Memadai
2	Bonus	6 bulan sekali	Memadai
3	Asuransi Jiwa	Jika diperlukan karyawan	Cukup memadai
3	Tunjangan Transportasi	Sesuai kebutuhan	Cukup memadai
4	Tunjangan Tahunan	1 tahun sekali	Cukup memadai
5	Tunjangan Kesehatan	Sesuai kebutuhan	Memadai

Sumber: Data PT. Astra Isuzu Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data jenis pemberian kompensasi karyawan yang diberikan oleh PT. Astra Isuzu Pekanbaru pada tahun 2019. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan ini memberikan kompensasi yang adil dan jelas kepada karyawan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menggunakan kompensasi tersebut. dengan hal ini karyawan PT. Astra ini jarang meninggalkan kerjanya, dikarenakan pemberian kompensasi yang efektif. Hal ini yang membuat karyawan puas dan merasa termotivasi untuk bekerja di perusahaan ini. Kepuasan kerja dan motivasi kerja pada suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran karyawan atau turn over karyawan, semangat kerja dan produktifitas kerja karyawan tersebut.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, yang mana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit maupun produktivitasnya selalu melaksanakan prestasi ataupun kinerja dalam organisasi.

Karyawan yang bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, dengan demikian karyawan akan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkannya.

Masalah kepuasan kerja dan motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern ini menjadikan karyawan sebagai asset dan bukan lagi hanya alat produksi semata. Untuk itu perusahaan harus menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu berbagai macam pada setiap karakteristik perusahaan dan harus meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Oleh karena itu, salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan memaksimalkan motivasi kerja. seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi

tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar dari perusahaan. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi, tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya. Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi yang baik seharusnya dapat menjadikan suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan juga harus lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja dan motivasi karyawannya karena dengan hal begitu maka kinerja karyawan pasti akan lebih meningkat.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang akan dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

1.3 ujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau sumbangan pemikiran yang mendalam penyempurnaan mengenai kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, untuk menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja

- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang masa dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang teori pada variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

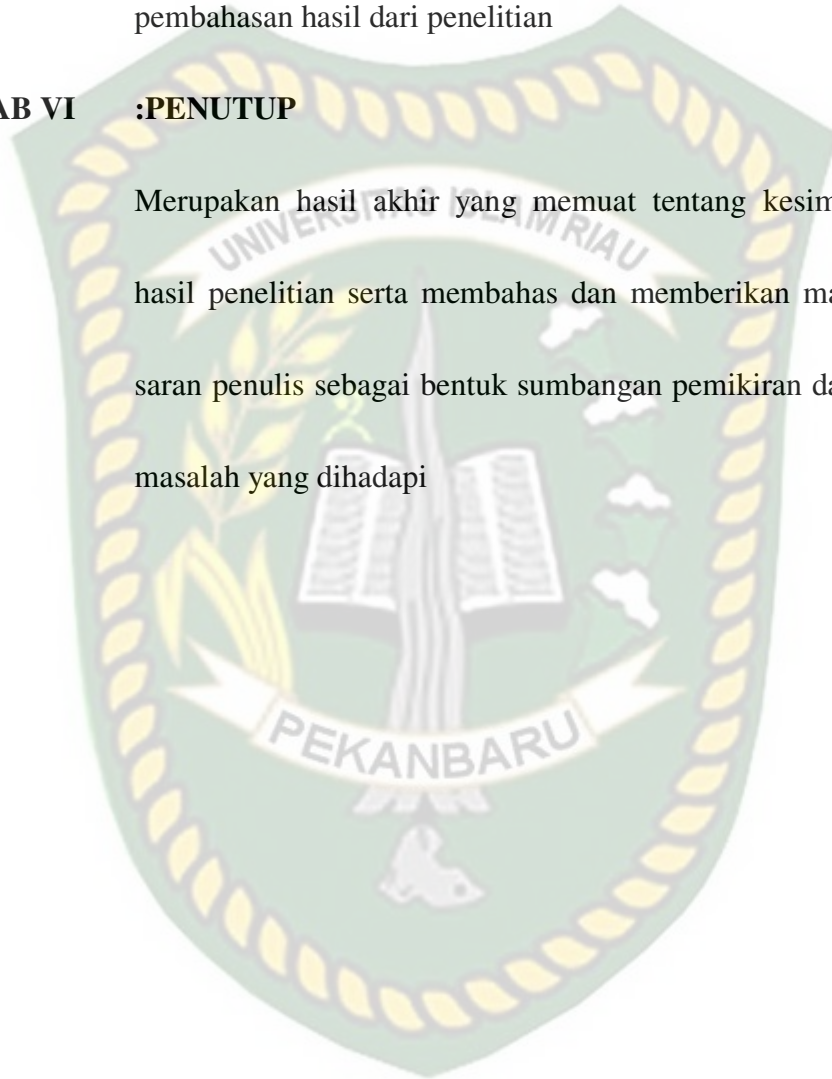
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang mengemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian

BAB VI :PENUTUP

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Menurut Hasibuan (2009) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan

ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Sugiono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau Pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai prduktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.
- b. Faktor Pendidikan. Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.
- c. Umur. Umur seprang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- d. Sarana Penunjang. Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat prduktivitas. Disamping itu

dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

- e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan *problematic* yang harus mendapat perhatian serius.
- f. Faktor Komunikasi. Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikan dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang disampaikan komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator.
- g. Faktor Motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.
- h. Faktor Kerjasama Tim. Suatu kemampuan untuk mengarahkan keberhasilan setiap individu menuju pada tujuan-tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik

dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari

tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak

dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahaan masalah dan pengambilan keputusan. Perasaan positif yang memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatir terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya

ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya dan dipikirkannya.

2.2.2. Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan

bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

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

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

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

4) Perusahaan dan manajemen

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

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

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

7) Kondisi kerja

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

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Kepuasan

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

2.2.4 Indikator kepuasan kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
 - a. pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b. Pekerjaan yang secara mental menantang

- c. memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
 - a. Besarnya Gaji
 - b. Kepuasan Terhadap gaji
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian paling penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
 - a. Kesempatan untuk maju
 - b. Cara pemilihan promosi
 - c. Kepedulian terhadap kondisi kerja
4. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
 - 3 Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
 - 4 Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
 - 5 Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
 - 6 Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dari kata motif artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Schermerhorn (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah untuk bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat prestise dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energy mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan dan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Motivasi merupakan sebuah determinan yang penting bagi kinerja individual.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya serta melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut Mangkunegara (2002) motivasi menyatakan bahwa motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) motivasi merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan

oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti perusahaan berorientasi kepada tugas dan penyelesaian tugas. Maksudnya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2010:146), tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.4 Langkah-Langkah Motivasi Kerja

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkahlangkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkahlangkah tersebut menurut Sunyoto (2013), adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

2.3.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013: 150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

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

2. Motivasi Negatif

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

2.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

1. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

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

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin

dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

5. Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku

seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. 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. Adapun

kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. 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. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya

peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang dialami karyawan karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja menurut Milton (1990) adalah keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi, jika aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja muncul akibat rendahnya gaji atau kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja seseorang tidak maksimal. Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis dan Jackson, 2006). Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam diri

individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan terasa berat jika tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kualitas perusahaan karena suasananya kurang kondusif.

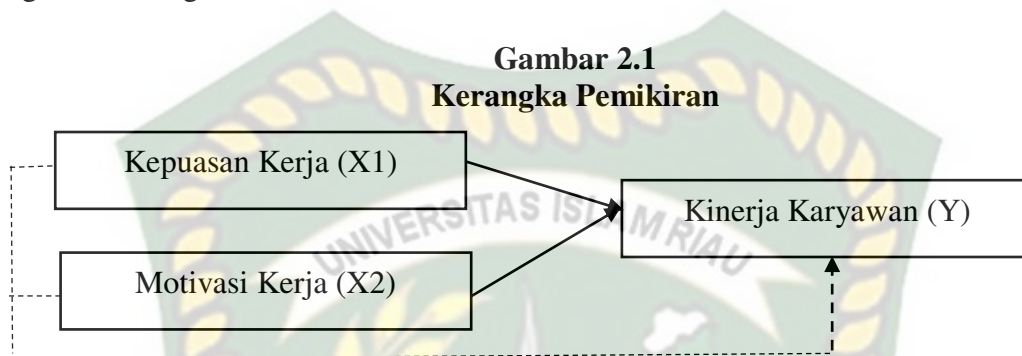
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Jaya Perkasa	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Jaya Perkasa
2	Garry Surya Changgriawan (2017) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nissan Motor Indonesia Jakarta	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nissan Motor Indonesia Jakarta
3	Hariyati Puspa (2014) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Cabang Jakarta Selatan	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Cabang Jakarta Selatan

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk melihat kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Mathis dan Jackson (2009)

2.8 Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
- H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
- H3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah dilakukan di PT. Astra Isuzu Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. SM. Amin Arengka 2 Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, Riau 28292

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (Kepuasan Kerja), X_2 (Motivasi Kerja).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan seberapa jauh dan seberapa maksimalnya karyawan tersebut selama bekerja pada perusahaan. Untuk melihat operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan sesuai kemampuan • Pekerjaan secara mental dan menantang • Hasil kerja mencapai kepuasan 	Ordinal
	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian kompensasi yg efektif • Kepuasan terhadap kompensasi 	Ordinal
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja yang memuaskan • Kesiediaan bekerjasama • Memberikan solusi kepada rekan kerja • Kesiediaan rekan kerja menyelesaikan tugas 	Ordinal
Motivasi Kerja adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis dan Jackson, 2005)	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk hidup • Keinginan untuk memperoleh penghargaan • Keinginan untuk memperoleh pengakuan • Keinginan untuk berkuasa 	Ordinal
	Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja • Kompensasi yang memadai • Supervisi yang baik • Adanya jaminan pekerjaan • Status dan tanggung jawab 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan yang fleksibel 	
Kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya (Ahmad, S. Ruky, 2001)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan mencapai target pekerjaan • Jumlah pekerjaan melebihi target • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Ketepatan dalam bekerja • Kerapian dalam bekerja • Tanggung jawab dalam bekerja • Hasil pekerjaan yang baik 	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada di PT. Astra Isuzu Pekanbaru yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh yakni sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013) adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang ditujui atau diteliti. Adapun data primer diperoleh dari penelitian ini ialah informasi data, jumlah karyawan yang ada pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.
2. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan yang bersangkutan atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka tabel dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan di dalam penulisan ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil

menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ makan instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ makan instrument pengamatan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi di antara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Variabel kepuasan kerja

X_2 = Variabel motivasi kerja

e = Error distriances

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

d. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT. Astra Isuzu

Pada tanggal 20 Februari 1957 Tjian Kian dan William Soeryadjaya mendirikan sebuah perusahaan dagang dan ekspor impor dengan nama PT. Astra International Inc. Nama Astra berasal dari kata Astrea nama dewi dalam mitologi Yunani Putri Dewa Zeus dan Dewi Themis. Dewi Astrea merupakan dewi terakhir yang menarik diri ke angkasa dan kemudian menjadi bintang yang bersinar terang dalam gugusan bintang Virgo. Dengan simbolisasi itu, diharapkan PT. Astra International Tbk dapat terus menjelajahi dunia dan tumbuh menjadi perusahaan yang tngguh, sehat dan berusaha mencapai hasil yang terbaik, sehingga dapat bertahan sekalipun dalam kompetisi bisnis yang semakin ketat.

William Soerdjaya menambahkan kata “International” di belakang nama Astra. Dengan nama Astra Internasional terkandung keinginan pendiri Astra untuk menjadikan astra sebagai perusahaan yang berorientasi global. Itulah sebabnya pada awalnya perusahaan ini dilengkapi dengan symbol bola dunia.

Perusahaan ini pertama kali berkantor pusat di Jakarta yang dipindahkan ke Bandung dan akhirnya dipindahkan lagi ke Jakarta, tepatnya di Jl. Ir. H. Juanda No 22 Jakarta Pusat yang berkembang sampai saat ini. Tahun 1960 PT. Astra International Tbk yang pada saat itu oleh William Soerdjaya mengelola usaha:

1. Perusahaan Truck Chevrolet
2. Agen Tunggal Daihatsu

3. Agen Tunggal Toyota

Ditahun 1967 PT. Astra International Tbk membentuk perusahaan kenadaraan bermotor, mobil Chevrolet, dan Toyota yang mana usaha ini dimaksudkan untuk merakit mobil di Indonesia yang diimpor dari Jepang. Usaha ini diberi nama PN Gaya Motor, namun setelah perusahaan berkembang namanya diubah menjadi PT. Gaya Motor.

Sekitar tahun 1970-1980 PT. Astra International Tbk mulai menerbangkan sayapnya dibidang bisnis, tepatnya pada tahun 1970 PT. Astra International Tbk bergerak dibidang alat berat seperti traktor, karena perusahaan ini tidak mampu memproduksi alatnya sendiri, maka barang tersebut diimpor dalam bentuk suku cadang. Sejak saat itulah PT. Astra International Tbk bergabung dalam perusahaan Jepang yaitu Michment.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Astra Isuzu

Visi PT. Astra Isuzu

PT. Astra International Tbk Isuzu mempunyai sebuah visi yang didalamnya berisi tentang:

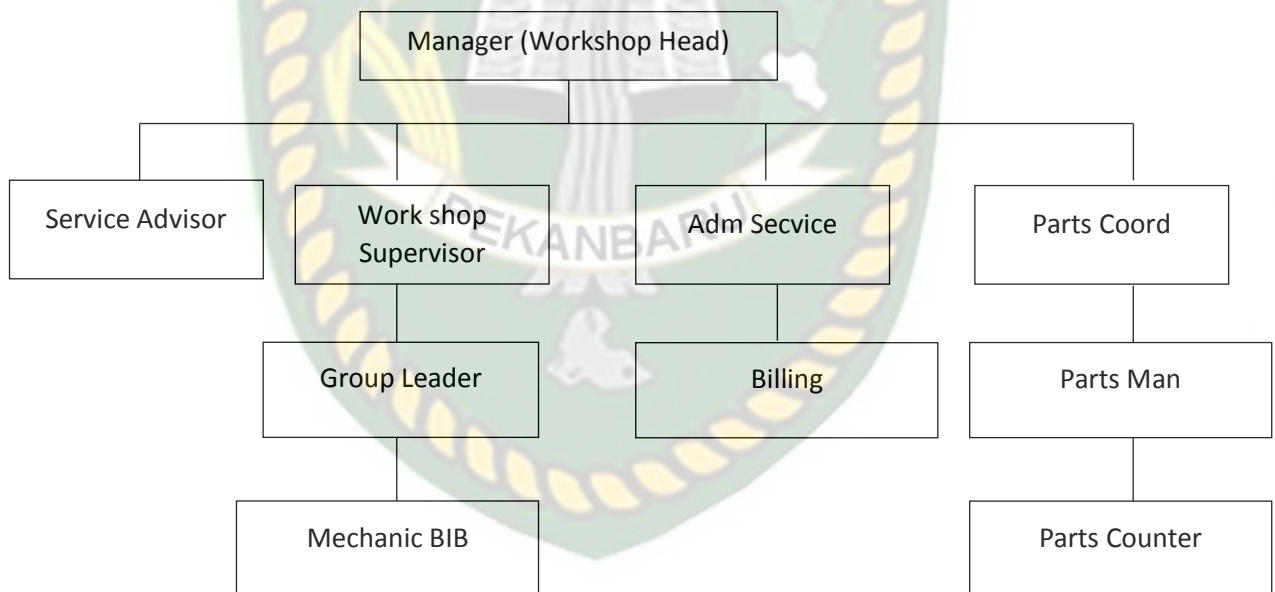
1. Menjadikan salah satu perusahaan terbaik dalam bidang manajemen kawasan Asia Pasifik dengan penekanan pada pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi
2. Menjadikan perusahaan yang mempunyai tanggungjawab sosial serta ramah lingkungan

Misi Astra Isuzu

PT. Astra Internasional Tbk mempunyai pedoman perusahaan, dimana pedoman ini dibutuhkan bagi Astra dan berisi pedoman serta catur darma adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan Negara
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan
- 3) Saling menghargai dan membina kerjasama
- 4) Berusaha mencapai yang terbaik

4.3 Struktur Organisasi PT. Astra Isuzu



4.4. Tugas dan Wewenang PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar dengan baik dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing bagian. Dalam hal ini bagian

Administrasi PT. Astra Isuzu Pekanbaru membagi dalam suatu struktur organisasi dan pembagian tugas tersebut yaitu:

1. Workshop Head

- a) Menjalankan atau mengontrol setiap fungsi dalam organisasi bengkel dan atas persetujuan Kepala Cabang dan Service Pusat merubahnya apabila diperlukan
- b) Menjalankan dan mengontrol sistem dan prosedur bengkel yang sudah distandarkan
- c) Mengawasi atau mengontrol jalannya uraian pekerjaan seluruh karyawan bengkel dan atas persetujuan Service Pusat merubahnya apabila diperlukan.
- d) Bertanggungjawab atas jalannya sistem, prosedur, dan uraian pekerjaan seluruh organisasi bengkel
- e) Bertanggungjawab atas keutuhan atau keberadaan seluruh dari investasi perusahaan di bengkel

2. Parts Coordinator

- a) Menyusun target stock dan penjualan suku cadang bengkel
- b) Memenuhi standar service dan ratio ITO
- c) Membuat laporan penjualan suku cadang dengan benar dan tepat waktu

3. Partman

- a) Mengambil permintaan bahan atau suku cadang berdasarkan PKB atau adanya pembelian dari customer

b) Memberikan bahan atau suku cadang ke parts counter

4. Parts Counter

a) Menerima bahan atau suku cadang dari partsman

b) Mengecek kebenaran dan jumlah bahan atau suku cadang yang dikeluarkan sesuai dengan permintaan.

5. Adm Service

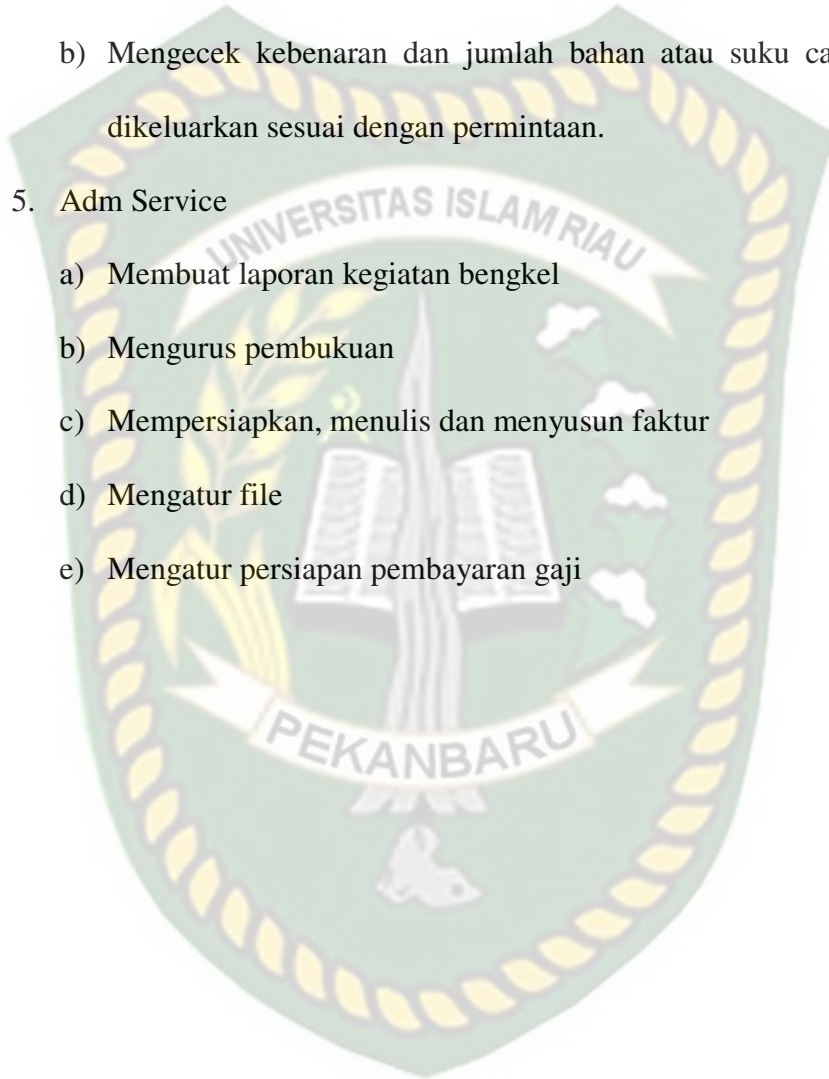
a) Membuat laporan kegiatan bengkel

b) Mengurus pembukuan

c) Mempersiapkan, menulis dan menyusun faktur

d) Mengatur file

e) Mengatur persiapan pembayaran gaji



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti yang dilakukan oleh peneliti agar menyeimbangkan dan memposisikan dalam melakukan dan mengevaluasi dari perusahaan. Identitas responden dalam penelitian ini ialah: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan masa kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah penilaian dari peneliti yang dilihat berdasarkan jenis kelamin dan dari mayoritas manakah yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	60
2	Perempuan	14	40
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang

berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 60%. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru adalah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa bidang kerja dari perusahaan ini menggunakan tenaga fisik yang kuat dan selalu berhubungan dengan teknik dan alat mekanik lainnya. Hal ini maka lebih dibutuhkan karyawan yang laki-laki dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden yang bertujuan untuk melihat dan mengevaluasi bagaimana dan dari mayoritas mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, Dengan melihat usia responden maka juga akan bisa memperlihatkan bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan tersebut dalam bekerja pada perusahaan. Untuk melihat identitas responden dalam usia dalam penelitian ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20 -25 tahun	9	25,7
2	26- 30 tahun	15	42,8
3	31-35 Tahun	8	22,8
4	36- 40 Tahun	3	8,5
5	41- 45 Tahun	0	0
6	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang

berusia 20-25 tahun berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 26-30 tahun hal ini dikarenakan bahwa usia yang muda dan produktif dalam perusahaan ini diharapkan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan efektif.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan kinerjanya pada sebuah perusahaan dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	13	37
4	Diploma	12	34,2
5	S1	10	28,5
6	Pascasarjana (S2,S3)	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang berpendidikan Diploma berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 10 orang atau 28,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berpendidikan SMA/SMK, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak dituntut untuk berpendidikan tinggi tetapi memiliki skill dan kemampuan dalam bidang kerjanya seperti mekanik dan mengetahui secara mendalam spare part kendaraan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden untuk membandingkan masa kerja dengan penilaian yang jelas dan berbentuk akan meningkatkan serta mempertahankan kinerjanya pada sebuah perusahaan. Dengan menilai masa kerja juga akan dapat membandingkan bentuk dan kriterianya selama bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	7	20
2	1-3 Tahun	9	25,7
3	4-5 Tahun	18	51,4
4	10 Tahun	0	0
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 orang atau 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang bermasa kerja 4-5 tahun berjumlah 18 orang atau 51,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian ini ialah bermasa kerja 4-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan masa kerja diatas 3 tahun mampu memahami dan melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N -$

$1 = 35 - 2 = 33$ ialah 0,333. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,944	0,333	Valid
	0,974	0,333	Valid
	0,979	0,333	Valid
	0,979	0,333	Valid
	0,977	0,333	Valid
	0,976	0,333	Valid
	0,984	0,333	Valid
	0,970	0,333	Valid
	0,962	0,333	Valid
	Motivasi (X2)	0,913	0,333
0,953		0,333	Valid
0,944		0,333	Valid
0,964		0,333	Valid
0,951		0,333	Valid
0,967		0,333	Valid
0,977		0,333	Valid
0,957		0,333	Valid
0,982		0,333	Valid
0,957		0,333	Valid
Kinerja (Y)	0,965	0,333	Valid
	0,976	0,333	Valid
	0,962	0,333	Valid
	0,960	0,333	Valid
	0,973	0,333	Valid
	0,977	0,333	Valid
	0,966	0,333	Valid
	0,982	0,333	Valid
	0,974	0,333	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,333. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara

keseluruhan dari 9 indikator variabel kepuasan kerja, 10 indikator variabel motivasi dan 9 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	9	0,991	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	10	0,989	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	9	0,992	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kepuasan kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai

cronbach's alpha ($0,991 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel motivasi (X_2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,989 > 0,60$) dan variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,992 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Dengan menilai kepuasan kerja maka akan memberikan kemudahan karyawan tersebut untuk memperbaiki dan menyeimbangkan antara puas dan tidak puasnya karyawan dalam bekerja. Untuk melihat kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang dilakukan secara sendiri adalah salah satu merupakan yang dapat memberikan kemudahan dalam melakukan setiap pekerjaan, dengan pekerjaan yang secara menantang akan memberikan jalan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang menantang juga akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan yang dapat secara langsung akan memudahkan pekerjaan karyawan. Jika karyawan yang dapat memberikan pekerjaan yang dapat menantang juga akan memperdaya konsep kerjanya secara baik. Untuk menjelaskan indikator dari dimensi pekerjaan itu sendiri adalah sebagai berikut:

a. PT. Astra Isuzu Selalu Memberikan Tugas Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan

Memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan yang dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan lebih mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak merasa kesulitan dalam menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Astra Isuzu selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai PT. Astra Isuzu Selalu Memberikan Tugas Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Astra Isuzu selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang

menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Astra Isuzu selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja berdasarkan tugas yang sudah ditetapkan perusahaan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, namun tidak memungkinkan bagi karyawan yang mampu dan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan anggota karyawan yang lainnya.

b. Perusahaan Memberikan Tugas Dan Pekerjaan Yang Menantang Untuk Karyawan

Pekerjaan yang menantang dan menyulitkan karyawan adalah suatu tantangan yang diberikan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit tersebut. Dengan pekerjaan itu maka akan memperbaiki prinsip yang dapat menyeimbangkan proses perusahaan dan tujuan dari perusahaan. Tanpa pekerjaan yang menantang karyawan tersebut akan jenuh dalam bekerja dan memiliki kebosanan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan respondenn mengenai perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tugas Dan Pekerjaan Yang Menantang Untuk Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20
2	Setuju	9	25,7

3	Cukup Setuju	19	54,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mengenai perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang dari perusahaan, sehingga karyawan menyelesaikannya kurang tepat waktu atau bekerjasama dengan karyawan yang lainnya.

c. Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan

Hasil kerja yang memuaskan dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan prestasi karyawan secara langsung dapat mempermudah aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal. Dengan pekerjaan yang memuaskan tanpa berulang kali di perbaiki atau di revisi oleh pimpinan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	48,5
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dan menyelesaikan tugasnya memuaskan dan tidak menyelesaikannya secara terburu-buru.

2. Kompensasi

Kompensasi yang pantas dan sesuai dengan keinginan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dan memudahkan pekerjaan yang dapat

menyeimbangkan kinerja dan kepuasan kerja itu sendiri. Dalam bekerja jika gaji atau balas jasa yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup layak karyawan itu maka akan mempermudah hasil kerja karyawan dengan baik dan efektif

a. PT. Astra Isuzu Memberikan Kompensasi Yang Jelas Dan Efektif Kepada Karyawan

Kompensasi yang jelas dan efektif kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik, sehingga dalam menyelesaikan kompensasi tersebut maka akan mempermudah karyawan bekerja dan memberikan produktifitas kerja karyawan itu sendiri. Namun dengan kompensasi yang jelas dan tidak dilakukan secara terlambat maka akan memberikan kenyamanan karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Astra Isuzu memberikan kompensasi yang jelas dan efektif kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Memberikan Kompensasi Yang Jelas dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	21	60
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memberikan kompensasi yang jelas dan efektif yang berjumlah 35

orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 60%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memberikan kompensasi yang jelas dan efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kompensasi dan insentif kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut puas dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan efektif.

b. Karyawan PT. Astra Isuzu Merasa Puas Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan

Kepuasan terhadap gaji yang diberikan adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan karena sudah mendapatkan keinginan yang sesuai harapannya. Gaji yang diberikan pada perusahaan untuk karyawan dengan memudahkan karyawan itu dilakukan oleh perusahaan dan wajib. Agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan yang sejalan dengan tujuan dan visi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikana perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Merasa Puas Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	65,7
2	Setuju	12	34,2

3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima dan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

3. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah salah satu komponen dalam pekerjaan dari setiap pekerjaan dan anggota nya. Dengan adanya rekan kerja juga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan efektif dan sejalan dengan keinginan dari tujuan perusahaan itu sendiri. Untuk menjelaskan indikator dari dimensi rekan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

a. Hubungan Antar Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Berjalan Dengan Baik

Hubungan antar karyawan yang berlangsung dengan baik maka akan mempermudah karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan untuk membantu dan menyelesaikan aktivitas tugas dan menyelesaikan

pekerjaan dengan efektif. Jika karyawan tidak melakukan hubungan antar karyawan dengan baik maka karyawan yang lain saling bersaing dan mengurangi komunikasi dan interaksi yang kurang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan pada PT. Astra Isuzu berjalan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan Pada PT.
Astra Isuzu Berjalan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan pada PT. Astra Isuzu berjalan dengan baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai hubungan antar karyawan pada PT. Astra Isuzu berjalan dengan baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan memiliki hubungan yang baik dan selalu efektif baik dari komunikasi maupun dari interaksi antar karyawan tersebut.

b. Antar Anggota Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Bekerjasama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu memahami untuk membantu anggota dan sesama anggota karyawan akan memperhatikan lebih antar anggota karyawan. Kerjasama yang baik akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik, jika pekerjaannya tidak selesai dan merasa kesulitan maka karyawan lain saling membantu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Selalu Bekerjasama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Astra Isuzu selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Astra Isuzu selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan anggota lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan anggota lainnya dan mampu bekerjasama dengan baik.

c. Antar Anggota Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Memberikan Solusi Yang Tepat Dan Efektif

Antar anggota karyawan yang selalu memberikan solusi yang tepat dan dalam menyelesaikan tugas dengan baik maka akan mempermudah dari segala cara yang akan mempermudah dari konsep yang efektif dan aktif karena dengan anggota karyawan yang selalu memberikan solusi yang aktif akan memproses tumbuh dan berjalannya situasi yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan solusi yang tepat dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Pada PT.
Astra Isuzu Selalu Memberikan Solusi Yang Tepat dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	31,4
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	7	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Astra Isuzu selalu memberikan solusi yang tepat dan efektif yang berjumlah 11 orang atau 31,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Astra Isuzu selalu memberikan solusi yang tepat dan efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan masalah dan memberikan solusi yang tepat bagi karyawan yang kurang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah perusahaan.

d. Antar Anggota Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Bersedia Dalam Membantu Karyawan Yang Lainnya

Persediaan dalam membantu karyawan yang lainnya adalah salah satu sikap dari komunikasi karyawan dan dapat membantu pekerjaan agar lebih mudah dan memberikan kepuasan karyawan antar rekan kerja. Jika karyawan memiliki sikap yang saling membantu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Selalu Bersedia Dalam Membantu Karyawan Yang Lainnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	62,8
2	Setuju	13	37

3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Astra Isuzu selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Astra Isuzu selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima bantuan dari karyawan yang lain agar pekerjaan lebih mudah dan selesai dengan tepat waktu.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pekerjaan Itu Sendiri						
PT. Astra Isuzu selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	12	17	6	0	0	146
Bobot Nilai	60	68	18	0	0	
Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan	7	9	19	0	0	128
Bobot Nilai	35	36	57	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan	17	12	6	0	0	151

Bobot Nilai	85	48	18	0	0	
Kompensasi						
PT. Astra Isuzu memberikan kompensasi yang jelas dan efektif kepada karyawan	14	21	0	0	0	154
Bobot Nilai	70	84	0	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan	23	12	0	0	0	163
Bobot Nilai	115	48	0	0	0	
Rekan Kerja						
Hubungan antar karyawan pada PT. Astra Isuzu berjalan dengan baik	15	12	8	0	0	147
Bobot Nilai	75	48	24	0	0	
Antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	14	16	5	0	0	149
Bobot Nilai	70	64	15	0	0	
Antar Anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu memberikan solusi yang tepat dan efektif	11	17	7	0	0	144
Bobot Nilai	55	68	21	0	0	
Antar anggota karyawan PT. Astra Isuzu selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya	22	13	0	0	0	162
Bobot Nilai	110	52	0	0	0	
Total Skor						1.344
Skor Tertinggi						163
Skor Terendah						128
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator

yaitu Karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan skor sebanyak 163. Dan yang paling rendah berada pada indikator Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan dengan skor sebanyak 128.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 35 = 315$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.575 - 315}{5}$$

$$: 252$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.575- 1.323

Baik = 1.323- 1.073

Netral = 1.073- 821

Tidak Baik = 821- 569

Sangat Tidak Baik = 569- 317

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru adalah sebesar 1.344. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.575- 1.323 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kepuasan kerja yang sangat baik dengan dibuktikan bahwa perusahaan selalu memberikan kompensasi dan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bekerja sama dalam membantu pekerjaan lainnya.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk melihat motivasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki

oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan bersama dalam mencapai suatu tujuan yang baik dan jelas.

a. Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

Dengan kehidupan yang jelas dan baik akan memberikan karyawan untuk mampu bekerja dengan baik dan dapat menginginkan tugas dan pekerjaannya dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Dengan karyawan yang mampu mengembangkan diri nyadan mempertankan hidupnya dengan baik dan mampu memotivasi dirinya dengan efektif ialah dengan bekerja dan menetapkan kebijakan kerja yang tidak mengekang, kebertahanan hidup karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk dapat bertahan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk dapat bertahan hidup yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 54,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk dapat bertahan hidup ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja untuk dapat bertahan hidup dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan

Penghargaan ialah salah satu bentuk reward dari perusahaan kepada karyawannya yang bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik, untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mampu mengembangkan perusahaan dengan baik ialah wajib dan mengharuskan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan haruslah berupaya untuk mendapatkan prestasi kerja dalam sebuah perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	65,7
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk memperoleh penghargaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjaab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk memperoleh penghargaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai penghargaan dan ingin memperoleh penghargaan.

c. Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Ingin Mendapatkan Pengkuan

Pengkuan dalam lingkungan kerja diharuskan dan diwajibkan dalam setiap pergerakan yang dilakukan seseorang atas pekerjaannya, apabila pengakuannya tidak dihargai maka motivasi kerja karyawan nya semakin berkurang dikarenakan kurangnya pengakuan dalam prestasi kerjanya. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja juga harus efektif dan netral pada setiap karyawannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja ingin mendapatkan pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Untuk Mendapatkan Pengakuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,4

2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan pengakuan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 71,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan apda PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan pengakuan ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan memiliki tuntutan yang dapat memperoleh pengakuan dari perusahaan dan memiliki dukungan dari perusahaan.

d. Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

Kekuasaan ialah sesuatu yang berhak dan jelas untuk diakui oleh orang lain baik anggota karyawan maupun atasannya, hal ini juga akan melihat bagaimana karyawan tersebut menghargai orang lain dalam pekerjaannya. Untuk itu kekuasaan tidak boleh disalahgunakan dalam perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Astra Isuzu
Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	14	40
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan kekuasaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan kekuasaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak bekerja bukan untuk mendapatkan kekuasaan tapi bekerja untuk mendapatkan penghargaan dan bekerja untuk bertahan hidup.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku

seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya

a. Lingkungan Kerja PT. Astra Isuzu Pekanbaru Mendukung Dengan Kenyamanan Yang Baik

Lingkungan kerja adalah sesuatu bentuk fisik yang di berikan perusahaan kepada karyawan untuk tempat bekerja dan menyatukan dirinya dengan orang lain. Lingkungan kerja yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Astra Isuzu mendukung dengan kenyamanan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan PT. Astra Isuzu Mendukung Dengan Kenyamanan Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77
2	Setuju	5	14,2
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan PT. Astra Isuzu mendukung dengan kenyamanan yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 77%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan PT. Astra Isuzu mendukung dengan kenyamanan yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini memiliki lingkungan kerja yang memadai dan selalu efektif dan memadai dengan kenyamanan yang baik.

b. Kompensasi Yang Diberikan PT. Astra Isuzu Sangat Memadai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Diberikan PT. Astra Isuzu Sangat Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	82,8
2	Setuju	6	17
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 82,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dan efektif sehingga karyawan puas dengan gaji yang di berikan perusahaan.

c. Supervisi PT. Astra Isuzu Selalu Jelas Dan Terarah

Supervisi merupakan salah satu pengelolaan perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas kerja dengan efektif dan dengan jelas. Dalam melakukan supervisi tersebut diharuskan adanya kebijakan yang telah mengatur supervisi itu agar berjalan dengan baik. Supervisi yang jelas dan nampak untuk menggunakan dan bertujuan untuk memperjelas kebijakan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi PT. Astra Isuzu selalu jelas dan terarah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Supervisi PT. Astra Isuzu Selalu Jelas dan Terarah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai supervisi PT. Astra Isuzu selalu jelas dan terarah yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai supervisi PT. Astra Isuzu selalu jelas dan terarah ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengelolaan dan kebijakan perusahaan selalu terarah dengan baik dan mampu mengelola karyawan dengan baik.

d. Jaminan Kerja PT. Astra Isuzu Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Jaminan kerja merupakan bentuk dan kesesuaian dengan yang diinginkan oleh perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Jaminan kerja adalah keinginan yang dapat meneruskan dan melindungi karyawan oleh perusahaan. Jaminan pekerjaan ialah jaminan yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kerja PT. Astra Isuzu Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	10	28,5
4	Tidak Setuju	3	8,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan respnden mengenai jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan jaminan kerja yang jelas dan baik kepada karyawan selama masih bekerja pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru ini.

e. PT. Astra Isuzu Memberikan Status Dan Tanggung Jawab Ketika Terjadi Permasalahan Kerja

Status dan tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kepastian dan kebijakan perusahaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Dan tanggung jawab akan dilakukan secara efektif barulah untuk mendapatkan status dengan baik. Untuk melakukan permasalahan internal ataupun konflik harus menyelesaikan tanggung jawab konflik tersebut dengan baik dan benar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Astra Isuzu memberikan status dan tanggungjawab ketika terjadi permasalahan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai PT. Astra Isuzu Memberikan Status dan
Tanggung Jawab Ketika Terjadi Pemasalahan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	11	31,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Astra Isuzu memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Astra Isuzu memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mendapatkan semua tanggungjawab dan resiko kerja ketika menyelesaikan pekerjaan.

f. Peraturan Yang Diberikan PT Astra Isuzu Sangat Fleksibel

Fleksibel ialah peraturan mudah dijalani yang dilakukan perusahaan kepada anggota karyawannya, fleksibel nya atau tidak fleksibel harus di terapkan agar kemudahan dalam bekerja dan tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja, peraturan dan kebijakan yang mudah dan jelas karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Diberikan PT. Astra Isuzu Sangat Fleksibel

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat fleksibel yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat fleksibel ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menaati aturan yang diberikan perusahaan karena tidak menekankan perusahaan dalam bekerja. Dan peraturan yang dibuat sangat fleksibel.

Tabel 5.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Motivasi Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Variabel Motivasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Intrinsik						
Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk dapat bertahan hidup	19	16	0	0	0	159
Bobot Nilai	95	64	0	0	0	
Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk memperoleh penghargaan	23	10	2	0	0	161
Bobot Nilai	115	40	6	0	0	
Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja ingin mendapatkan pengakuan	25	10	0	0	0	165
Bobot Nilai	125	40	0	0	0	
Karyawan pada PT. Astra Isuzu bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	9	12	14	0	0	138
Bobot Nilai	45	50	42	0	0	
Ekstrinsik						
Lingkungan kerja PT. Astra Isuzu Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik	27	5	3	0	0	162
Bobot Nilai	135	20	6	0	0	
Kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai	29	6	0	0	0	169
Bobot Nilai	145	24	0	0	0	
Supervisi PT. Astra Isuzu selalu jelas dan terarah	15	18	2	0	0	153
Bobot Nilai	75	72	6	0	0	
Jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan	13	9	10	3	0	137
Bobot Nilai	65	36	30	6	0	

PT. Astra Isuzu memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan kerja	24	11	0	0	0	164
Bobot Nilai	120	44	0	0	0	
Peraturan yang diberikan PT Astra Isuzu sangat fleksibel	19	10	6	0	0	154
Bobot Nilai	95	40	18	0	0	
Total Skor						1.560
Skor Tertinggi						169
Skor Terendah						137
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai dengan skor sebanyak 169. Dan yang paling rendah berada pada indikator jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan dengan skor sebanyak 128.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 5 \times 35 = 1.750 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 1 \times 35 = 350 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{1.750 - 350}{5} \\ &: 280 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

Baik = 1.470- 1.190

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru adalah sebesar 1.560. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750- 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki motivasi kerja yang baik dengan dukungan antara lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan merasa puas bekerja pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja adalah hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah diselesaikan dengan efektif atau tidak. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, dengan menilai kuantitas kerja juga akan menunjukkan dan memperlihatkan seberapa banyak karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat indikator dari dimensi kuantitas kerja dijelaskan sebagai berikut:

a. Karyawan PT. Astra Isuzu Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

Kemampuan kerja yang baik dan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka akan memberikan kenyamanan untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dan tidak mengulangi kesalahan dari tugasnya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	62,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memiliki kemampuan kerja yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memiliki kemampuan kerja yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki tugas dan kemampuan kerja berdasarkan bidang kerjanya.

b. Karyawan PT. Astra Isuzu Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas

Target kerja yang jelas dan bermanfaat akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Sehingga karyawan yang punya target kerja yang jelas akan mudah mendapatkan prestasi kerja yang baik dan meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu mampu mencapai target kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Mampu
Mencapai Target Kerja Yang Jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	10	51,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu mampu mencapai target kerja yang jelas yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 51,4%.

Jad dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu mampu mencapai target kerja yang jelas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mencapai target kerja yang baik dan jelas secara efektif.

c. Jumlah Pekerjaan Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Mencapai Target

Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Astra Isuzu selalu mencapai target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Mencapai Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Astra Isuzu selalu mencapai target yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Astra Isuzu selalu mencapai target ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mencapai jumlah kerja yang sesuai dan memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

d. Karyawan PT. Astra Isuzu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dalam menyeimbangkan dan memberikan hasil kerja

yang sesuai dan baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penyelesaian kerja dengan tepat waktu maka akan memberikan penilaian dari karyawan tersebut dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu
Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	20	57
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 57%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan tepat dan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang cepat.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dengan menilai kualitas kerja karyawan maka perusahaan akan mampu seefektif manakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dan sebaik apakah karyawan dengan tugasnya tersebut. Untuk menjelaskan kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Teliti Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah sebuah kualitas kerja yang baik dan efektif sehingga dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka akan mempermudah karyawan dalam memperdalam kemampuan karyawan untuk fokus dalam bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Teliti Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu teliti dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diharuskan untuk selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Tepat Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja dengan baik dan efektif dan dalam memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan itu dalam bekerja. Dengan tepat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan efektif maka akan memberikan karyawan yang baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Tepat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu tepat dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bekerja dengan tepat dan mampu menjaga kualitas kerjanya dengan baik.

c. Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Rapi Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu upaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan rapi dan menjaga kualitas kerjanya yang sesuai dan sejalan dengan kebutuhan karyawan. Namun dalam kerapian dalam bekerja adalah upaya dari karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik. Namun jika karyawan yang kurang rapi dalam bekerja akan mempersulitkan dirinya untuk meningkatkan hasil kerjanya yang kurang baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Selalu Rapi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	20	57
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 57%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu selalu rapi dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan kerapian yang baik dan selalu menanamkan pekerjaan yang rapi dan berkualitas.

d. Karyawan PT. Astra Isuzu Mampu Mempertanggung Jawabkan Pekerjaannya

Pertanggung jawaban kerja adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengambil resiko setiap pekerjaannya dengan baik dan mempermudah karyawan dalam menyeimbangkan konsep kerja dengan kebijakan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra isuzu mampu bertanggungjawabkan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Mampu Mempertanggungjawabkan Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	48,5
2	Setuju	18	51,4

3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengambil resiko dan tanggungjawabnya setiap bekerja, sehingga karyawan tidak mengganggu karyawan lain dalam pekerjaannya.

e. Karyawan PT. Astra Isuzu Memiliki Hasil Kerja Yang Baik Dan Efektif

Hasil kerja yang baik dan efektif adalah salah satu keinginan dan perusahaan yang dituntut untuk memiliki karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik dan dapat mencapai pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Jika hasil kerja karyawan tidak baik maka perusahaan tidak menilai dan tidak menginginkan tugas dari karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memiliki hasil kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Astra Isuzu Memiliki Hasil Kerja Yang Baik dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	6	17
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memiliki hasil kerja yang baik dan efektif yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Astra Isuzu memiliki hasil kerja yang baik dan efektif ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan hasil yang baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 5.36
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas Kerja						
Karyawan PT. Astra Isuzu memiliki kemampuan kerja yang baik	22	13	0	0	0	162

Bobot Nilai	110	52	0	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu mampu mencapai target kerja yang jelas	14	8	10	0	0	132
Bobot Nilai	70	32	30	0	0	
Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Astra Isuzu selalu mencapai target	12	19	4	0	0	148
Bobot Nilai	60	76	12	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	15	20	0	0	0	155
Bobot Nilai	75	80	0	0	0	
Kualitas Kerja						
Karyawan PT. Astra Isuzu selalu teliti dalam bekerja	16	12	5	2	0	147
Bobot Nilai	80	48	15	4	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu selalu tepat dalam bekerja	13	19	3	0	0	150
Bobot Nilai	65	76	9	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu selalu rapi dalam bekerja	10	20	5	0	0	145
Bobot Nilai	50	80	15	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya	17	18	0	0	0	157
Bobot Nilai	85	72	0	0	0	
Karyawan PT. Astra Isuzu memiliki hasil kerja yang baik dan efektif	24	6	0	0	0	144
Bobot Nilai	120	24	0	0	0	
Total Skor						1.340
Skor Tertinggi						162
Skor Terendah						132
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator

yaitu karyawan PT. Astra Isuzu memiliki kemampuan kerja yang baik dengan skor sebanyak 162. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Astra Isuzu mampu mencapai target kerja yang jelas dengan skor sebanyak 132.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 35 = 315$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.575 - 315}{5}$$

$$5$$

$$: 252$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT.

Astra Isuzu Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.575- 1.323

Baik = 1.323- 1.071

Netral = 1.071- 819

Tidak Baik = 819- 567

Sangat Tidak Baik = 567- 315

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru adalah sebesar 1.340 Pada skala

penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.575- 1.323 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang baik dan mampu menyeimbangkan hasil kerjanya dengan ketelitiannya dalam bekerja. Serta karyawan selalu menilai ketelitian kerja dan selalu rapi dalam pekerjaan.

5.6 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

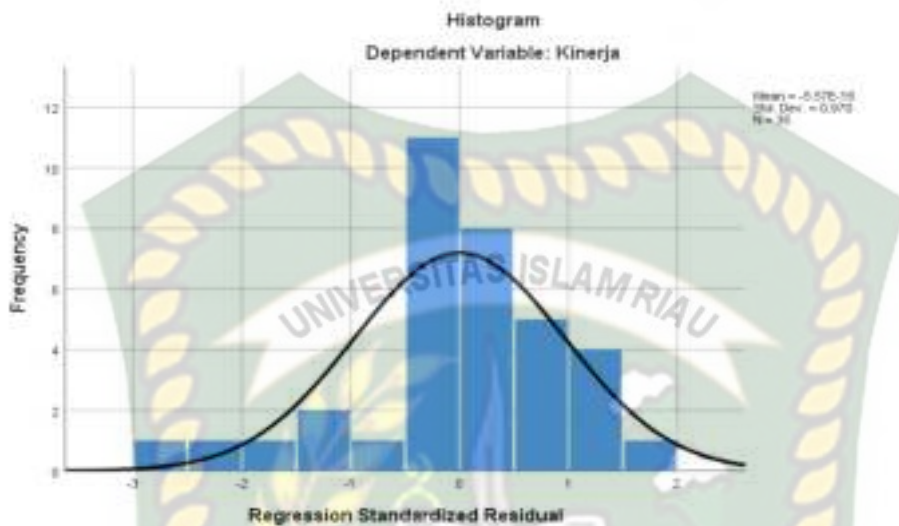
5.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

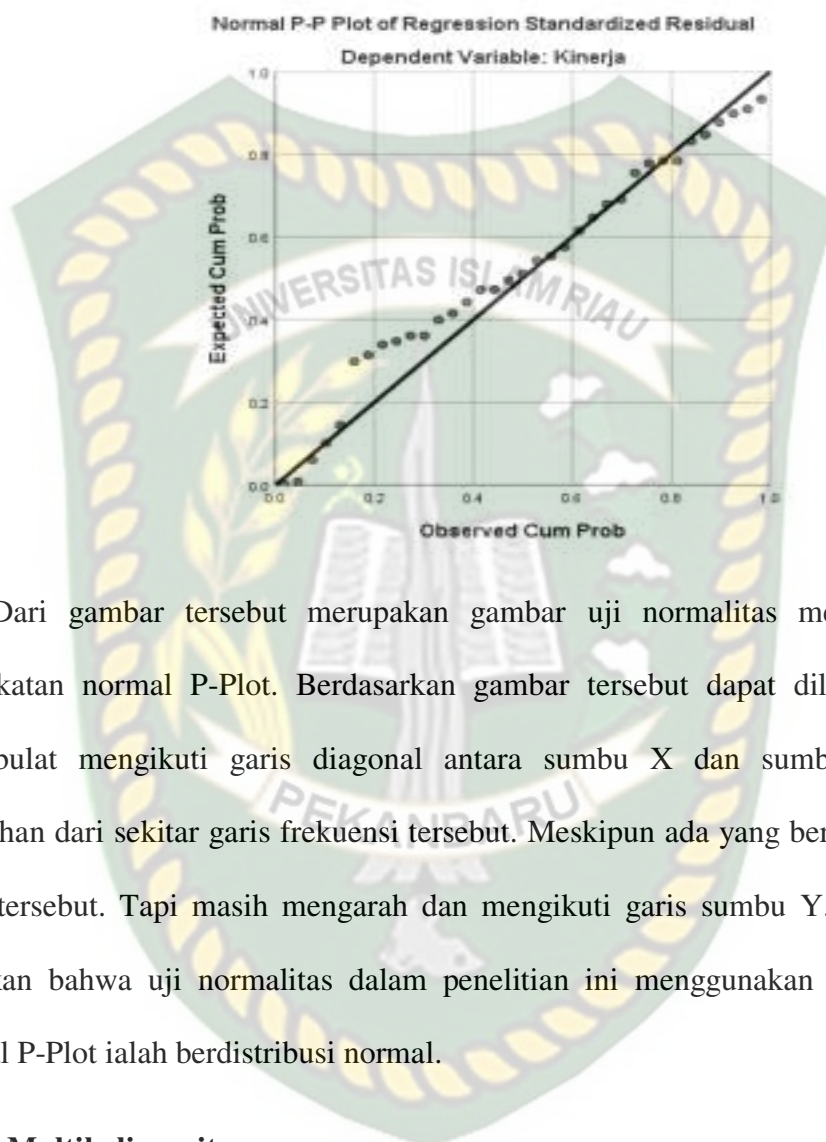
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram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

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah

angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.043	1.684			
	Kepuasankerja	.633	.084	.735	.339	2.949
	Motivasikerja	.232	.092	.247	.339	2.949

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,339 dan nilai VIF nya adalah 2,949. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika ($du < dw < 4-du$). Pengambilan keputusan dilakukan dengan

cara membandingkan nilai DW dengan Du dan dL pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.38
Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.896	.890	3.651	1.904

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,904 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,531 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 35 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,34 du sebesar 1,58 dan 4-du sebesar 2,42. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,58 < 1,904 < 2,42$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

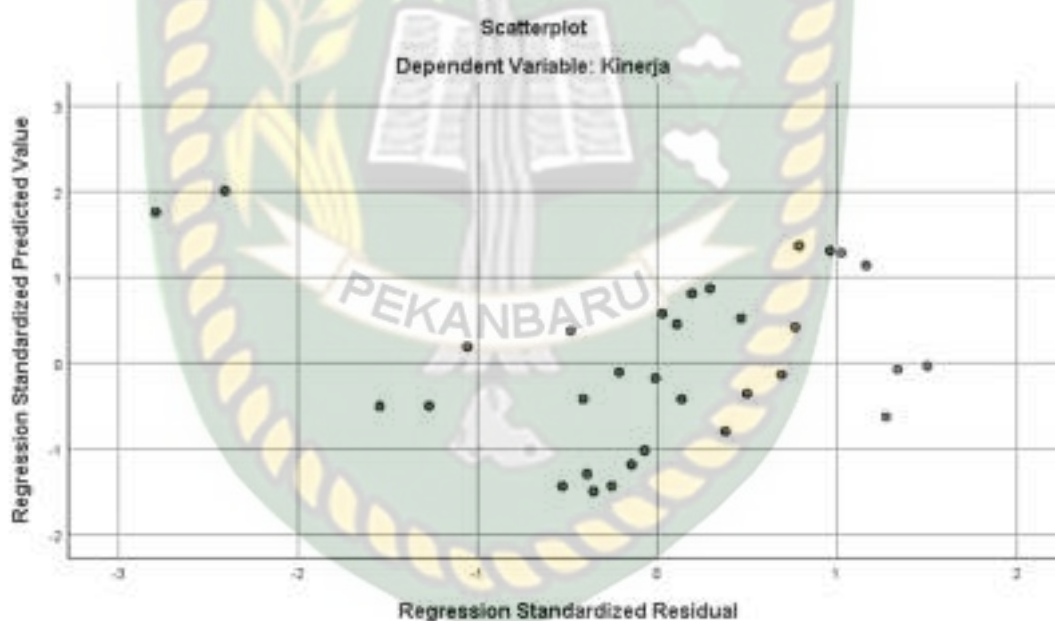
d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian

ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara merata dan efektif ada yang berjauhan dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi

dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.39
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.043	1.684		1.808	.080
	Kepuasankerja	.633	.084	.735	7.513	.000
	Motivasikerja	.232	.092	.247	2.522	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3,043 + 0,633 X_1 + 0,232 X_2 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi kepuasan kerja

b_2 : Koefisien regresi motivasi kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 3,043 artinya jika kepuasan kerja dan motivasi kerja satuan nilainya adalah (1), maka kinerja akan tetap berada pada 3.043 Artinya jika PT. Astra Isuzu Pekanbaru tidak melakukan kepuasan kerja seperti memberikan kompensasi dan meningkatkan dukungan karyawan maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 3,043
- b. Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja. Jika satuan nilai dari kepuasan kerja memiliki coefficient (b_1)= 0,633. Hal ini berarti jika PT. Astra Isuzu Pekanbaru memberikan kepuasan kerja dengan baik, dan memiliki rekan kerja yang membantu pekerjaan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat setiap persatuannya (1) sebesar 0,633 atau 63,3%.
- c. Koefisien regresi dari motivasi kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= 0,232. Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan motivasi dan dukungan kerja yang baik, serta memiliki lingkungan kerja yang efektif maka kinerja karyawan akan meningkat meningkat setiap persatuannya (1)sebesar 0,232 atau 23,2%.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis

pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.896	.890	3.651	1.904

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .947^a. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,890 atau 89%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa jika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan memiliki dukungan atau motivasi yang baik akan berpengaruh secara kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Astra Isuzu Pekanbaru), jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3679.656	2	1839.828	137.999	.000 ^b
	Residual	426.630	32	13.332		
	Total	4106.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel di atas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,27$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 137,999 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($137,999 > 3,27$) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

c. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p

value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.043	1.684		1.808	.080
	Kepuasankerja	.633	.084	.735	7.513	.000
	Motivasikerja	.232	.092	.247	2.522	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja (X1) = memiliki nilai t hitung 7,513 > dan T tabel 1,689 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (9,254 > 1,689). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) = memiliki nilai t hitung 2,522 > dan t tabel 1,689 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,017 yaitu (2,522 > 1,689). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan

Ha diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru. Dengan menilai kepuasan kerja karyawan dengan efektif, maka perusahaan akan mampu memperbaiki dan menilai dari segi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t statistic menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel kepuasan kerja berada pada indikator Karyawan PT. Astra Isuzu merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan penuh semangat. Skor persentase terendah pada variabel kepuasan kerja berada pada indikator Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang untuk karyawan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih belum menerima tugas yang diberikan perusahaan secara menantang dan sulit hal ini yang menyebabkan karyawan masih melakukan tugas yang mudah dan penyelesaian waktu yang cepat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Jaya Perkasa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Jaya Perkasa

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik dan mendapatkan penghargaan dan prestasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t statistic menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel motivasi kerja berada pada indikator kompensasi yang diberikan PT. Astra Isuzu sangat memadai, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai dan efektif dan diberikan berdasarkan bidang pekerjaan. Dan skor persentase terendah pada variabel motivasi kerja berada pada indikator jaminan kerja PT. Astra Isuzu selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak memberikan jaminan kerja yang baik dan jelas berdasarkan

bidang pekerjaan karyawan, karena jika karyawan sudah berhenti pada perusahaan ini, maka karyawan tidak mendapatkan jaminan kerja lagi.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian oleh Garry Surya Changriawan pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nissan Motor Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nissan Motor Indonesia Jakarta

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama- sama pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru. Dengan menilai kepuasan dan motivasi karyawan maka secara tidak langsung perusahaan memperbaiki kinerja karyawan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji f simultan yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru. Dan berdasarkan pengujian menggunakan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Astra Isuzu Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,890 atau 89%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa jika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan memiliki dukungan atau motivasi yang baik akan

berpengaruh secara kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hariyati Puspa tahun 2014 yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Cabang Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Cabang Jakarta Selatan



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Pekanbaru

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan tugas sesuai dan menantang untuk karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas baik yang menantang maupun yang kurang menantang agar kinerja dan target kerja sejalan dengan tujuan perusahaan
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan jaminan kerja yang jelas dan sesuai dengan bidang kerja karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hani, Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press
- Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Lawler, Robbins 2015. *Dampak Kinerja Dalam Kepuasan Kerja Editor Usmarah dalam Handbooks Of Organization*, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R and Jackson, 2006, *Human Resources Development (TrackMBaseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. *“Sumber Daya manusia abad 21”*, Nusantara Consulting, Jakarta,
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *“Paham Analisa Statistik dengan SPSS”*. Yogyakarta Mediakom.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani, 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo

- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2013 “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”, edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Robbins. P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: CV
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 5. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.