

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil PT Asih Tunggal

Persaingan dunia bisnis pada saat ini dapat dikatakan sangat ketat, hal ini menggambarkan bahwa setiap perusahaan harus mampu memberikan yang terbaik untuk pelanggannya. PT Asih tunggal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi bahan pokok di wilayah kabupaten dan kota Bandung.

Sejak 25 Januari 2004, PT Asih Tunggal adalah sebuah perusahaan yang terletak di Cikarees Kabupaten Bandung. Pendirian perseroaan ini telah resmi didirikan berdasarkan SIUP No.: 517/14/35.73.311/2006 (19 Juni 2004).

Awalnya jaringan distribusi hanya mencakup kabupaten Bandung dengan produk utama dari Indofood Group. Namun seiring perjalanan waktu perusahaan mulai mengembangkan jaringan dengan mencakup kota Bandung dan sekitarnya dengan produk Indofood dan non Indofood. Hal ini dilakukan perusahaan karena perkembangan dari perusahaan itu sendiri yang ingin melebarkan pangsa pasar distribusinya didaerah lain. PT. Asih Tunggal memiliki dua tipe karyawan yaitu karyawan office dan karyawan produksi. PT. Asih Tunggal dalam proses produksinya mengedepankan motto "*we will provide the best service to consumers and the principal within 24 hours*" yang bertujuan agar tingkat kepuasan dan kelayaitasan konsumen terjaga dan meningkat yang berakibat pada kemajuan perusahaan.

4.1.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadikan perusahaan sebagai salah satu perusahaan distributor terbesar di Indonesia. Kami akan terus tumbuh dalam pengembangan cabang distribusi di berbagai kota dengan terdapatnya gudang besar milik perusahaan yang berlokasi di Bandung.

2. Misi

Dengan adanya kehadiran perusahaan distribusi ini, kami berharap dapat membantu penyaluran bahan pokok ke seluruh daerah di Indonesia dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendukung ketahanan pangan nasional dan terus mengembangkan berbagai aspek dalam perusahaan seperti kualitas karyawan, penambahan asset, kesejahteraan karyawan.

Kami terbuka bagi perusahaan local maupun luar yang ingin bergabung bersama kami sebagai distributor terpercaya.

4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Berdasarkan angket yang telah disebar kepada responden, telah diketahui bahwa responden memiliki berbagai karakteristik yang berbeda, baik itu dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sehingga menghasilkan jawaban yang juga berbeda mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Berikut adalah gambaran umum karakteristik responden:

4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai karyawan. Berikut ini adalah tabel mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	64	57%
Perempuan	26	43%
Jumlah	90	100%

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa total keseluruhan responden berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari 57% (64 orang responden) berjenis kelamin laki-laki dan 43% (26 orang responden) berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan data tersebut sangat terlihat jelas bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Artinya perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja

laki-laki dikarenakan karakteristik pekerjaan yang mayoritas merupakan kerja lapangan.

4.1.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai karyawan. Berikut ini adalah tabel mengenai karyawan berdasarkan usia:

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 25	10	9%
25 – 35	39	43%
36 – 50	28	30%
≥ 50	13	11%
Jumlah	90	100%

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa total keseluruhan responden berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari mayoritas sebanyak 43% (39 orang responden)karyawannya berusia diantara 25 hingga 35 tahun, dan minoritas sebanyak 14% (13 orang responden) karyawannya berusia lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan data tersebut sangat terlihat jelas bahwa mayoritas responden berusia antara 25 sampai 35 tahun. Artinya perusahaan memilih tenaga pekerjanya berdasarkan usia produktif guna menunjang jenis pekerjaan yang ada di PT. sih Tunggal.

4.1.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai karyawan. Berikut ini adalah tabel mengenai karyawan berdasarkan tingkat pendidikan:

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
---------------------	-----------	------------

SMU/Sederajat	43	62 %
Diploma	6	2 %
Sarjana	9	11 %
Lain-lain	32	26 %
Jumlah	90	100%

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa total keseluruhan responden berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari minoritas lulusan Diploma sebanyak 2% (3 orang responden), sedangkan mayoritas sebanyak 62 % (32 orang responden) karyawannya yang memiliki tingkat pendidikan terakhir lain-lain.

Berdasarkan data tersebut sangat terlihat jelas bahwa mayoritas responden menempuh pendidikan terakhirnya di tingkat lain-lain. Artinya perusahaan tidak menetapkan kriteria khusus dalam menentukan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak mengutamakan memiliki keahlian khusus bagi bidang pekerjaan yang terdapat di PT. Asih Tunggal.

4.1.2.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai karyawan. Berikut ini adalah tabel mengenai karyawan berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
≤ 1	56	48%
1-5	23	21%
6 – 10	5	15%
≥ 10	6	16%
Jumlah	90	100 %

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa total keseluruhan responden berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari 48% (56 orang responden) bekerja kurang dari 1 tahun, dan sebanyak 21% (23 orang responden) responden bekerja selama 1 hingga 5 tahun. Kemudian 15% (5 orang responden) bekerja selama 6 hingga 10 tahun, dan 16% (6 orang responden) responden bekerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan data tersebut sangat terlihat jelas bahwa persentase responden berdasarkan masa kerja dimana persentase terbanyak yakni pada tingkat masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 48%. Namun, hal tersebut tidak membuktikan bahwa karyawan yang ada di PT Asih Tunggal memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Hal ini dikarenakan tingkat persentase responden pada masa kerja 1-5 tahun yakni sebesar 21%.

4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja atau variabel X1 dan motivasi kerja atau variabel X2, dua variabel ini merupakan variabel independen dan kinerja sebagai variabel Y yang merupakan variabel dependen. Berikut adalah uraian mengenai gambaran umum variabel penelitian.

4.1.3.1 Gambaran umum Variabel (X1) Kepuasan Kerja

Gambaran variabel Kepuasan Kerja (X) terdiri dari dimensi Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Promosi, dan Pengawasan. Berikut tingkat pengukuran dari setiap dimensi tersebut:

A. Gaji

Indikator dari Gaji adalah kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan terhadap gaji yang diterima.

1) Indikator tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.3
Tingkat Kepuasan Terhadap Kesesuaian Gaji Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	7	5.55%	35
Puas	23	38.90%	92

Sedang	49	40%	147
Tidak Puas	8	15.56%	16
Sangat Tidak Puas	3	0.00%	3
Jumlah	90	100 %	293

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mengaku puas terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaannya yang dilakukannya di dalam organisasi tersebut dengan persentase sebesar 54.44% (49 orang). Sedangkan, minoritas responden yang mengaku tidak puas terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukannya sebesar 3.33% (3orang). Artinya, karyawan PT. Asih Tunggal memiliki tingkat kepuasan yang baik.

2) Indikator tingkat kepuasan terhadap bonus dan tunjangan yang diterima

Tabel 4.4
Tingkat Kepuasan Terhadap bonus dan tunjangan Yang Diterima

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	4	4.44%	20
Puas	43	47.77%	172
Sedang	38	42.22%	114
Tidak Puas	4	4.44%	8
Sangat Tidak Puas	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	315

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Sedangkan dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan merasa cukup puas terhadap bonus/tunjangan yang mereka terima dengan persentase sebesar 47.77%(43 orang). Sedangkan, minoritas responden mengaku merasa dirinya sangat tidak puas terhadap bonus/tunjangan yang diterimya dengan persentase sebesar 1.11% (1 orang). Artinya, karyawan PT. Asih Tunggal memiliki tingkat kepuasan yang cukup, yakni puas terhadap bonus/tunjangan yang diperolehnya karena telah sesuai dengan kebutuhannya.

B. Pekerjaan Itu Sendiri

Indicator Pekerjaan itu sendiri adalah keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

1) Indikator tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki

Tabel 4.5
Tingkat Keahlian dan Pengalaman Pekerjaan yang Dimiliki

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	14	15.55%	70
Puas	45	50%	180
Sedang	30	33.33%	90
Tidak Puas	1	1.11%	1
Sangat Tidak Puas	0	0%	0
Jumlah	90	100 %	340

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 15.55% mengaku sangat puas akan pekerjaan yang diberikan, dan jawaban terbanyak ada pada tingkat puas sebanyak 50%. (45 orang) Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan PT. Asih Tunggal sudah baik.

2) Indikator kepuasan terhadap Penempatan Kerja

Tabel 4.6
Tingkat Kepuasan Terhadap Penempatan Kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	2	2.22%	10
Puas	39	43.33%	156
Sedang	45	50%	135
Tidak Puas	3	3.33%	6
Sangat Tidak Puas	1	1.11%	1
Jumlah	9	100 %	308

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 2.22% mengaku sangat puas terhadap

penempatan kerja, dan jawaban terbanyak ada pada tingkat sedang sebanyak 50%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan akanpenempatan kerja sudah baik.

3) Indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4.9
Tingkat Kepuasan Terhadap pekerjaan yang dilakukan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	7	7.77%	35
Puas	24	26.66%	96
Sedang	52	57.77%	156
Tidak Puas	4	4.44%	8
Sangat Tidak Puas	3	3.33%	3
Jumlah	9	100 %	298

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 7.77% mengaku sangat puas terhadap penempatan kerja, dan jawaban terbanyak ada pada tingkat sedang sebanyak 57.77%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan akanpenempatan kerja sudah baik.

C. Rekan Kerja

Indikator rekan kerja adalah tingkat kepuasan terhadap kerja sama tim dan tingkat kepuasan terhadap rekan kerja

1) Indikator kepuasan terhadap Kerja Sama Tim

Tabel 4.10
Tingkat Kepuasan terhadap kerja sama tim

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	4	4.44%	8
Puas	22	24.44%	88
Sedang	62	68.88%	126
Tidak Puas	2	2.22%	4
Sangat Tidak Puas	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	226

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 4.44% mengaku sangat puas terhadap kerjasama tim, dan jawaban terbanyak ada pada tingkat cukup puas sebanyak 68.88%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja sama tim karyawan PT. Asih Tunggal sudah baik.

2) Indikator kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tabel 4.11
Tingkat Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	11	12.22%	55
Puas	18	20%	72
Sedang	51	56.66%	153
Tidak Puas	8	8.88%	16
Sangat Tidak Puas	2	2.22%	2
Jumlah	90	100 %	298

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 12.22% mengaku sangat puas akan rekan kerja, dan jawaban terbanyak ada pada tingkat cukup puas sebanyak 56.66% (51 orang). Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan terhadap rekan kerja di PT. Asih Tunggal sudah baik.

3) Indikator kepuasan ketika berinteraksi dengan rekan kerja

Tabel 4.12
Tingkat Kepuasan ketika berinteraksi dengan rekan kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	7	7.77%	35
Puas	28	31.11%	112
Sedang	51	56.66%	153
Tidak Puas	3	3.33%	6
Sangat Tidak Puas	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	307

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 7.77% mengaku sangat puas akan rekan kerja, dan jawaban terbanyak ada pada tingkat cukup puas sebanyak 56.66%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan berinteraksi dengan rekan kerja di PT. Asih Tunggal sudah baik.

D. Kesempatan Promosi

Indikator kesempatan promosi adalah tingkat kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan.

- 1) Indikator tingkat kepuasan terhadap peluang promosi jabatan

Tabel 4.12
Tingkat Kepuasan Terhadap Peluang Promosi Jabatan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	4	4.44%	20
Puas	29	32.22%	116
Sedang	50	55.55%	150
Tidak Puas	7	7.77%	14
Sangat Tidak Puas	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.12 tingkat kepuasan terhadap peluang promosi jabatan sebesar 4.44% (4 orang) mengaku merasa sangat puas, sebesar 32.22% mengaku puas (29orang), sebesar 55.55% (50 orang) mengaku merasa sedang, sebesar 7.77% (7 orang) mengaku merasa tidak puas, dan sebesar 26.66% (24 orang) mengaku dirinya merasa sangat tidak puas.

Berdasarkan data diatas dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan karyawan di PT. Asih Tumggal terhadap peluang promosi yang ada dirasa sedang.

- 2) Indikator tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan

Tabel 4.13
Tingkat Kepuasan Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Promosi Jabatan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	3	4.44%	15
Puas	17	17.77%	68
Sedang	48	21.11%	144
Tidak Puas	18	30%	36
Sangat Tidak Puas	4	4.44%	4
Jumlah	90	100 %	267

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.13 tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan sebesar 4.44% (3 orang) mengaku merasa sangat puas, sebesar 17.77% mengaku puas (15 orang), sebesar 21.27% (48 orang) mengaku merasa sedang, sebesar 30% (18 orang) mengaku merasa tidak puas, dan sebesar 4.44% (4 orang) mengaku dirinya merasa sangat tidak puas. Artinya, tingkat kepuasan karyawan di PT. Asih Tunggal dirasa sudah baik.

E. Pengawasan

Indikator pengawasan adalah tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan dan tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan atasan.

- 1) Indikator tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan

Tabel 4.14
Tingkat Kepuasan Terhadap Pengawasan Yang Diberikan Kepada Pegawai Oleh Atasan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	1	1.11%	5
Puas	26	28.88%	104
Sedang	49	54.44%	147
Tidak Puas	11	12.22%	22
Sangat Tidak Puas	3	3.33%	3
Jumlah	90	100 %	281

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.14 tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan kepada pegawai oleh atasan, mayoritas sebesar 54.44% (49 orang) mengaku merasa cukup puas, sedangkan minoritas sebesar 1.11% (1 orang) mengaku dirinya merasa sangat puas. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat

kepuasan karyawan terhadap pengawasan yang diberikan kepada pegawai oleh atasannya di PT. Asih Tunggal di rasa sudah optimal.

- 2) Indikator tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan atasan

Tabel 4.15
Tingkat Kepuasan Terhadap Hubungan Dengan Atasan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Puas	3	3.33%	15
Puas	32	35.55%	128
Sedang	43	47.77%	129
Tidak Puas	11	12.22%	22
Sangat Tidak Puas	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	295

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 4.15 tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan atasan, mayoritas sebesar 47.78% (43 orang) mengaku merasa cukup puas, dan minoritas sebesar 1.11% (1 orang) mengaku merasa sangat tidak puas. Artinya tingkat kepuasan karyawan di PT. Asih Tunggal dalam hal ini dirasa sudah baik. Hubungan karyawan dengan atasan yang cukup baik menyebabkan kenyamanan bagi karyawan sehingga kepuasan yang diperoleh karyawanpun meningkatkat sehingga baik dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

4.1.3.2 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X)

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X)

No	Indikator	Skor	Skor Ideal
Gaji			
1	Kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan	293	450
2	Tingkat Kepuasan Terhadap bonus dan tunjangan Yang Diterima	315	450
Subskor		608	900
Pekerjaan Itu Sendiri			

1	Tingkat Keahlian dan Pengalaman Pekerjaan yang Dimiliki	340	450
2	Tingkat Kepuasan Terhadap Penempatan Kerja	308	450
3	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan	298	450
	Subskor	946	1350
Rekan Kerja			
1	Tingkat Kepuasan terhadap kerja sama tim	226	450
2	Tingkat Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	298	450
3	Tingkat Kepuasan ketika berinteraksi dengan rekan kerja	307	450
	Subskor	831	900
Kesempatan Promosi			
1	Tingkat Kepuasan Terhadap Peluang Promosi Jabatan	300	450
2	Tingkat Kepuasan Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Promosi Jabatan	267	450
	Subskor	567	900
Pengawasan			
1	Tingkat Kepuasan Terhadap Pengawasan Yang Diberikan Kepada Pegawai Oleh Atasan	281	450
2	Tingkat Kepuasan Terhadap Hubungan Dengan Atasan	295	450
	Subskor	576	900
	Total	3603	5400

4.1.3.3 Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja(X)

Hasil perhitungan dan pengolahan data secara keseluruhan berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dari skor yang diperoleh berdasarkan data dari rekapitulasi skor penelitian yang disajikan pada lampiran. Untuk mengetahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variable kepuasan kerja dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Menentukan kedudukan variabel X, yaitu kepuasan kerja yang dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini :

1. Menentukan skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan ketentuan :

SR (Skor Terendah) = 1
 ST (Skor Tertinggi) = 5
 JB (Jumlah Butir) = 12
 JR (Jumlah Responden) = 90

2. Mencari jumlah skor hasil kuesioner variabel X dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} \Sigma &= X_1+X_2+X_3+\dots+X_{38} \\ &=35+37+30+35+40+40+46+46+46+46+36+32+30+38+40+40+39+30 \\ &37+40+40+40+37+37+42+42+36+37+38+38+37+42+39+40+40+40 \\ &44+39+37+39+41+43+43+34+35+32+38+38+38+39+40+42+48+45 \\ &47+36+35+37+38+45+42+38+42+46+38+39+37+39+40+38+41+42 \\ &42+40+42+41+44+46+44+45+43+42+43+45+48+48+46+37+42+38 \\ &=3603 \end{aligned}$$

Membuat daerah kriterium

Untuk dapat mengetahui gambaran mengenai variabel secara keseluruhan digunakan daerah kontinum dengan rumus :

Tinggi = ST x JB x JR
 Rendah = SR x JB x JR

Kategori kontinum untuk variabel X adalah :

Skor Terendah = SR x JB x JR
 = 1x12x90
 =1080

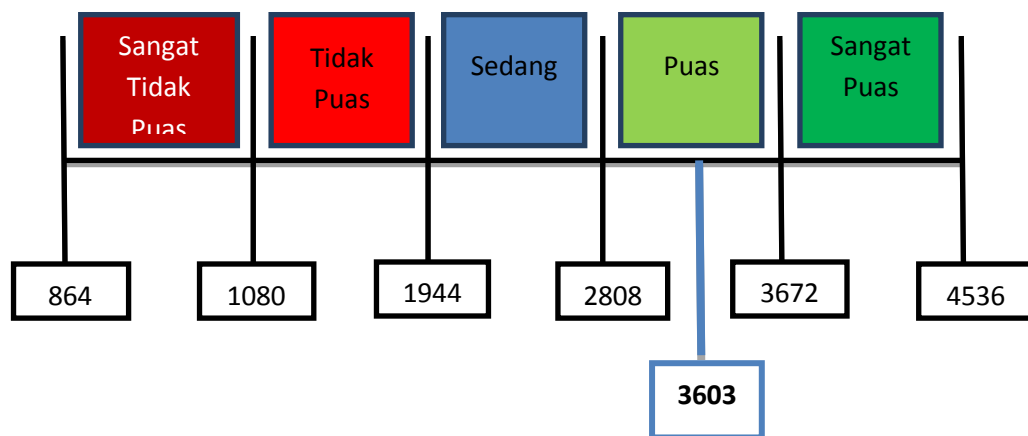
Skor Tertinggi = ST x JB x JR
 = 5 x 12 x 90
 = 5400

Selanjutnya menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian dibagi lima :

$$R = \frac{5400 - 1080}{5} = 864$$

Kemudian untuk batas kriteria yaitu:

Daerah Sangat Tidak Puas	= 1080
Daerah Tidak Puas	= 1080 + 864 = 1944
Daerah Kurang Puas	= 1944 + 864 = 2808
Daerah Puas	= 2808 + 864 = 3672
Daerah Sangat Puas	= 3672 + 864 = 4536



3. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X

Gambar 4.1
Daerah Kriterion Variabel Kepuasan Kerja

Untuk menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum menggunakan rumus : $(S/\text{Skor maksimal} \times 100\%)$

Persentase skor hasil penelitian = $3603/4536 \times 100\% = 79.43\%$.

Dari gambar 4.6 Dapat dilihat untuk daerah kontinum sangat tidak puas, berada di antara nilai 864 sampai dengan 1080. Untuk daerah kontinum tidak puas, berada di antara nilai 1080 sampai dengan 1944. Untuk daerah kontinum sedang , berada di antara nilai 1944 sampai dengan 2808. Untuk daerah kontinum puas, berada di antara nilai 2808 sampai dengan 3672 dan untuk daerah kontinum sangat puas, berada di antara nilai 3672 sampai dengan 4536. Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data kuesioner

variabel kepuasan kerja diperoleh skor sebesar 3603 atau sebesar 79.43%. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Asih Tunggal berada pada kategori puas.

4.1.3.4 Gambaran umum Variabel (X2) Motivasi Kerja

Gambaran variable Motivasi Kerja (X2) terdiri dari dimensi Harapan, Pertautan, Nilai. Berikut tingkat pengukuran dari setiap dimensi tersebut:

A. Harapan

Indikator harapan adalah tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil dan tingkat karyawan termotivasi mencapai kemajuan kerja.

- 1) Indikator tingkat tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil

Tabel 4.7
Tingkat tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	12	13.33%	60
Tinggi	24	26.66%	96
Sedang	46	51.11%	138
Rendah	4	4.44%	8
Sangat Rendah	4	4.44%	4
Jumlah	90	100 %	306

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 13.33% responden mengaku memiliki tingkat keinginan yang sangat tinggi untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 51.11%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan termotivasi untuk mencapai hasil sudah baik.

- 2) Indikator tingkat karyawan termotivasi mencapai kemajuan kerja

Tabel 4.8
Tingkat Karyawan termotivasi mencapai kemajuan kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	8	8.88%	40
Tinggi	26	28.88%	104

Sedang	55	61.11%	165
Rendah	1	1.11%	1
Sangat Rendah	0	0%	0
Jumlah	90	100 %	310

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 8.88% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi untuk mencapai kemajuan kerja, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang sebanyak 61.11%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan termotivasi dalam mencapai kemajuan kerja cukup baik.

B. Pertautan

Indikator pertautan adalah imbalan yang diterima karyawan, ketertarikan karyawan atas penghargaan, dan kesesuaian imbalan.

- 1) Indikator tingkat tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan

Tabel 4.9
Tingkat harapan individu atas imbalan yang akan diterima akibat dari kinerja yang dtelah diberikan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	2	2.22%	10
Tinggi	23	25.55%	92
Sedang	61	67.77%	183
Rendah	0	0%	0
Sangat Rendah	4	4.44%	4
Jumlah	90	100 %	289

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 2.22% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap harapan imbalan yang akan diterima atas kinerja yang telah dilakukan, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang sebanyak 67.77%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi akan harapan karyawan atas imbalan sedang.

2) Indikator tingkat ketertarikan karyawan atas penghargaan

Tabel 4.21
Tingkat ketertarikan karyawan terhadap penghargaan yang ditawarkan perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	4	4.44%	20
Tinggi	25	27.77%	100
Sedang	53	58.88%	159
Rendah	5	5.55%	10
Sangat Rendah	3	3.33%	3
Jumlah	90	100 %	292

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 4.44% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap ketertarikan penghargaan yang ditawarkan perusahaan, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang sebanyak 58.88%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi akan penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan cukup baik.

3) Indikator tingkat kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan sesuai harapan individu

Tabel 4.22
Tingkat kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan sesuai harapan individu

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	7	7.77%	35
Tinggi	25	27.77%	100
Sedang	56	62.22%	168
Rendah	0	0.00%	0
Sangat Rendah	2	2.22%	2
Jumlah	90	100 %	305

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 7.77% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi terhadap kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan sesuai harapan individu, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedangsebanyak 62.22%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi akan kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan sesuai harapan individu sedang.

C. Nilai

Indikator nilai adalah kenaikan gaji, promosi, pengakuan.

- 1) Indikator tingkat Tingkat motivasi karyawan atas kenaikan gaji yang diterimanya

Tabel 4.23
Tingkat motivasi karyawan atas kenaikan gaji yang diterimanya

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	7	7.77%	35
Tinggi	26	28.88%	104
Sedang	56	62.22%	168
Rendah	0	0.00%	0
Sangat Rendah	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	308

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 7.77% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi terhadap kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan sesuai harapan individu kenaikan gaji yang diterimanya, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedangsebanyak 62.22%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi atas kenaikan gaji yang diterimanya sedang..

- 2) Indikator tingkat motivasi karyawan atas promosi yang diberikan

Tabel 4.24
Tingkat motivasi karyawan atas promosi yang diberikan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	2	2.22%	10
Tinggi	10	11.11%	40
Sedang	73	81.11%	219
Rendah	2	2.22%	4
Sangat Rendah	3	3.33%	3
Jumlah	90	100 %	276

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 2.22% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi terhadap promosi yang diberikan perusahaan, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang sebanyak 81.11%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi atas kenaikan gaji yang diterimanya sedang.

3) Indikator tingkat motivasi karyawan atas pengakuan dari perusahaan

Tabel 4.25
Tingkat motivasi karyawan atas pengakuan dari perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	9	10%	90
Tinggi	28	31.11%	112
Sedang	46	51.11%	138
Rendah	4	4.44%	8
Sangat Rendah	3	3.33%	3
Jumlah	90	100 %	351

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 10% responden mengaku memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi terhadap pengakuan dari perusahaan, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang sebanyak 51.11%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi atas pengakuan dari perusahaan sedang.

4.1.3.5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Skor	Skor Ideal
Harapan			
1	tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil	306	450
2	tingkat karyawan termotivasi mencapai kemajuan kerja	310	450
Subskor		616	900
Pertautan			
1	Tingkat harapan individu atas imbalan yang akan diterima akibat dari kinerja yang dtelah diberikan	289	450
2	Tingkat ketertarikan karyawan terhadap penghargaan yang ditawarkan perusahaan	292	450
3	Tingkat kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan sesuai harapan individu	305	450
Subskor		886	1350
Nilai			
1	Tingkatmotivasi karyawan atas kenaikan gaji yang diterimanya	308	450
2	Tingkat motivasi karyawanatas promosi yang diberikan	276	450
3	Tingkat motivasi karyawan atas pengakuan dari perusahaan	351	450
Subskor		935	1350
Total		2437	3600

4.1.3.6 Pengukuran Variabel Motivasi (X2)

Hasil perhitungan dan pengolahan data secara keseluruhan berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dari skor yang diperoleh berdasarkan data dari rekapitulasi skor penelitian yang disajikan pada lampiran. Untuk mengetahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal

dari variable kepuasan kerja dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Menentukan kedudukan variabel X, yaitu kepuasan kerja yang dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini :

- 1 Menentukan skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan ketentuan :

$$SR \text{ (Skor Terendah)} = 1$$

$$ST \text{ (Skor Tertinggi)} = 5$$

$$JB \text{ (Jumlah Butir)} = 8$$

$$JR \text{ (Jumlah Responden)} = 90$$

- 2 Mencari jumlah skor hasil kuesioner variabel X dengan menggunakan rumus :

$$\Sigma = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_{38}$$

$$\begin{aligned} &= 20+23+28+19+27+27+27+16+18+23+25+24+24+24+25+26+25+25 \\ &25+26+24+26+26+27+28+28+29+29+25+26+26+26+26+28+24+27 \\ &27+27+27+28+28+28+29+27+28+27+27+29+20+29+30+30+29+28 \\ &25+25+26+26+27+28+26+26+26+26+26+27+28+27+29+27+30+29 \\ &23+27+27+28+28+28+28+26+30+28+27+27+28+28+29+26+32+31 \\ &= 2437 \end{aligned}$$

Membuat daerah kriterium

Untuk dapat mengetahui gambaran mengenai variabel secara keseluruhan digunakan daerah kontinum dengan rumus :

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah} = SR \times JB \times JR$$

Kategori kontinum untuk variabel X adalah :

$$\text{Skor Terendah} = SR \times JB \times JR$$

$$= 1 \times 8 \times 90$$

$$= 720$$

$$\text{Skor Tertinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 8 \times 90$$

$$= 3600$$

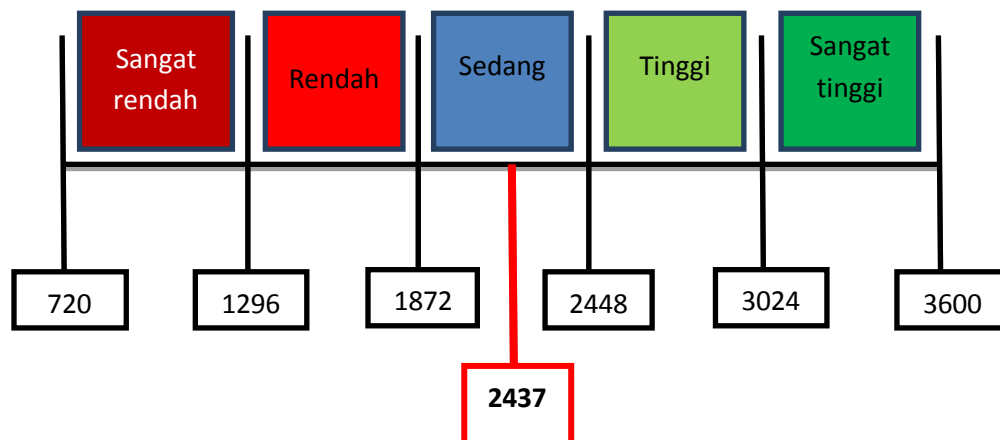
Selanjutnya menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian dibagi lima :

$$R = \frac{3600 - 720}{5} = 576$$

Kemudian untuk batas kriteria yaitu:

Daerah Sangat rendah	= 720
Daerah rendah	= 720+576= 1296
Daerah sedang	= 1296 + 576 = 1872
Daerah tinggi	=1872 + 576 = 2448
Daerah Sangat tinggi	=2448 + 576 = 3024

4. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X



Gambar 4.2
Daerah Kriteria Variabel Kepuasan Kerja

Untuk menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum menggunakan rumus : (S/Skor maksimal x 100%)

$$\text{Persentase skor hasil penelitian} = 2437/3600 \times 100\% = 67.69\%.$$

Dari gambar 4.2 Dapat dilihat untuk daerah kontinum sangat tidak puas, berada di antara nilai 720 sampai dengan 1296. Untuk daerah kontinum tidak puas, berada di antara nilai 1296 sampai dengan 1872. Untuk daerah

kontinum sedang , berada di antara nilai 1872 sampai dengan 2448. Untuk daerah kontinum puas, berada di antara nilai 2448 sampai dengan 3024 dan untuk daerah kontinum sangat puas, berada di antara nilai 3024 sampai dengan 3600. Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh skor sebesar 2437 atau sebesar 67.69%. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Asih Tunggal berada pada kategori sedang.

4.1.3.7 Gambaran umum Variabel (Y) Kinerja

Gambaran variable Kinerja (Y) terdiri dari dimensi kualitas , kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak pribadi. Berikut tingkat pengukurannya dari setiap dimensi tersebut:

A. Kualitas

Indikator kualitas adalah tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas dan tingkat ketelitian dalam bekerja

- 1) Indikator tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas

Tabel 4.27
Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	9	10%	45
Tinggi	35	38.88%	140
Sedang	40	44.44%	120
Rendah	4	4.44%	8
Sangat Rendah	2	2.22%	4
Jumlah	90	100 %	317

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 10% responden mengaku memiliki tingkat keinginan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 44.44%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan termotivasi untuk mencapai hasil sudah baik.

- 2) Indikator tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja

Tabel 4.28
Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	3	3.33%	15
Tinggi	52	57.77%	208
Sedang	33	36.66%	99
Rendah	2	2.22%	4
Sangat Rendah	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	326

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 3.33% responden mengaku memiliki tingkat ketelitian yang sangat tinggi dalam bekerja, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban tinggi yaitu sebanyak 57.77%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja ialah tinggi.

B. Kuantitas

Indikator kuantitas adalah tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan dan tingkat pencapaian target kerja

1) Indikator tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan

Tabel 4.29
Tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	22	24.44%	110
Tinggi	44	48.88%	176
Sedang	22	24.44%	66
Rendah	2	2.22%	4
Sangat Rendah	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	356

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 24.22% responden mengaku memiliki tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban

tinggi yaitu sebanyak 48.88%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan dikatakan tinggi.

2) Indikator tingkat pencapaian target kerja

Tabel 4.30
Tingkat pencapaian target kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	2	2.22%	10
Tinggi	42	46.66%	168
Sedang	45	50%	135
Rendah	2	2.22%	4
Sangat Rendah	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	317

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 2.22% responden mengaku memiliki tingkat pencapaian target kerja yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 50%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian target kerja sedang.

C. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu adalah tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.

1) Indikator tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.31
Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	9	10%	45
Tinggi	32	35.55%	128
Sedang	44	48.88%	132
Rendah	4	4.44%	8

Sangat Rendah	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	314

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 10% responden mengaku memiliki tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 48.88%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan dikatakan sedang.

2) Indikator tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja

Tabel 4.32
Tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	2	2.22%	10
Tinggi	14	15.55%	56
Sedang	72	80%	216
Rendah	2	2.22%	4
Sangat Rendah	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	286

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 2.22% responden mengaku memiliki tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerjanya yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 80%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan dikatakan sedang.

D. Efektifitas Biaya

Indikator efektifitas biaya adalah tingkat pengurangan kerugian dari masing – masing unit organisasi dan tingkat kesadaran karyawan dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan.

1) Indikator tingkat tingkat pengurangan kerugian dari masing – masing unit organisasi.

Tabel 4.33
Tingkat pengurangan kerugian dari masing –masing unit organisasi.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	20	22.22%	100
Tinggi	25	27.77%	100
Sedang	37	41.11%	111
Rendah	6	6.66%	12
Sangat Rendah	2	2.22%	2
Jumlah	90	100 %	325

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 22.22% responden mengaku memiliki tingkat pengurangan kerugian dari masing –masing unit organisasi yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 41.11%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat pengurangan kerugian dari masing –masing unit organisasi sedang.

- 2) Indikator tingkat kesadaran karyawan dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan

Tabel 4.34
Tingkat kesadaran karyawan dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	8	8.88%	40
Tinggi	27	30%	108
Sedang	51	56.66%	153
Rendah	3	3.33%	6
Sangat Rendah	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	308

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 8.88% responden mengaku memiliki tingkat kesadaran dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan sangat tinggi, dan

jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 56.66%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat pengurangan kerugian dari masing –masing unit organisasi.sedang.

E. Kebutuhan Pengawasan

Indikator kebutuhan pengawasan adalah tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan dan tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 1) Indikator tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan

Tabel 4.35
Tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	3	3.33%	15
Tinggi	40	44.44%	160
Sedang	45	50%	135
Rendah	2	2.22%	4
Sangat Rendah	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	314

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner , 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 3.33% responden mengaku memiliki tingkatkemandirian dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 50%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.sedang.

2) Indikator tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.36
Tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	3	3.33%	15
Tinggi	15	16.66%	70
Sedang	45	50%	135
Rendah	25	27.77%	50
Sangat Rendah	2	2.22%	2
Jumlah	90	100 %	272

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 3.33% responden mengaku memiliki inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 50%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.Sedang.

F. Hubungan antar perseorangan

Indikator hubungan antar perseorangan adalah tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan, tingkat kemampuan berkomunikasi kepada bawahan, tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan.

1) Indikator tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan

Tabel 4.37
Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	1	1.11%	5
Tinggi	26	28.88%	104
Sedang	50	55.55%	150
Rendah	11	12.22%	22
Sangat Rendah	2	2.22%	2
Jumlah	90	100 %	283

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 1.11% responden mengaku memiliki tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban sedang yaitu sebanyak 55.55%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan sedang.

2) Indikator tingkat kemampuan berkomunikasi dengan bawahan

Tabel 4.38
Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan bawahan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	2	2.22%	10
Tinggi	38	42.22%	152
Sedang	31	34.44%	93
Rendah	18	20%	36
Sangat Rendah	1	1.11%	1
Jumlah	90	100 %	292

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 2.22% responden mengaku memiliki tingkat kemampuan berkomunikasi dengan bawahan yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban tinggi yaitu sebanyak 42.22%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan tinggi.

3) Indikator tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan

Tabel 4.39
Tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	23	25.55%	115
Tinggi	34	37.77%	136
Sedang	29	32.22%	87
Rendah	4	4.44%	8

Sangat Rendah	0	0.00%	0
Jumlah	90	100 %	346

Sumber: Data hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari total responden yang berjumlah 90 orang, sebanyak 25.55% responden mengaku memiliki tingkat kemampuan bekerja sama dengan sesama karyawan yang sangat tinggi, dan jawaban terbanyak ada pada alternatif jawaban tinggi yaitu sebanyak 37.77%. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan tinggi.

4.1.3.8 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.40
Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Skor	Skor Ideal
Quality			
1	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	317	450
2	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	326	450
Subskor		643	900
Quantity			
1	Tingkat jumlah penyelesaian karyawan	356	450
2	Tingkat pencapaian target kerja	317	450
Subskor		673	900
Timeliness			
1	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	314	450
2	Tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja	286	450
Subskor		600	900
Cost Effectiveness			
1	Tingkat pengurangan kerugian dari masing masing unit dalam organisasi	325	450
2	Tingkat kesadaran karyawan dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang telah digunakan	308	450
Subskor		633	900

Need for Supervision			
1	Tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mecegah hasil yang merugikan	314	450
2	Tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	272	450
Subskor		586	900
Personal Impact			
1	Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan	283	450
2	Tingkat kemampuan berkomunikasi kepada bawahan	292	450
3	Tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan	346	450
Subskor		921	1350
Total		4042	5850

4.1.3.9 Pengukuran Variabel Kinerja (Y)

Hasil perhitungan dan pengolahan data secara keseluruhan berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja dapat dilihat dari skor yang diperoleh berdasarkan data dari rekapitulasi skor penelitian yang disajikan pada lampiran. Untuk mengetahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variable kepuasan kerja dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut

Menentukan kedudukan variabel Y, yaitu kinerja yang dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini :

- 1 Menentukan skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan ketentuan :

$$SR \text{ (Skor Terendah)} = 1$$

$$ST \text{ (Skor Tertinggi)} = 5$$

$$JB \text{ (Jumlah Butir)} = 13$$

$$JR \text{ (Jumlah Responden)} = 90$$

3 Mencari jumlah skor hasil kuesioner variabel Y dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} \Sigma &= X_1+X_2+X_3+\dots+X_{38} \\ &=42+42+40+40+33+43+49+43+43+43+40 +40 +45 +45 +43 +43 +47 \\ &47 +42 +42 +38 +45 +39+ 41+ 45+ 42+ 41+ 47 +48 +51+ 51 +51 +40 \\ &39 +41 +39 +50 +50+ 50+50+ 50+ 42+ 41+ 43+ 49+46 +42 +46 + \\ &52 +52+ 39 +41 +46 +46 +50+50+42+ 43+ 43+ 41+ 43+ 44+ 45+ 46+ \\ &49+ 49 +46+ 43+ 45+ 44+ 42+45 +45+ 45+ 47+ 47+ 45+ 46+ 48+ \\ &50+ 47+ 43+ 45+ 47+ 46+ 49+ 51+ 48+ 48+ 50 \\ &= 4042 \end{aligned}$$

Membuat daerah kriterium

Untuk dapat mengetahui gambaran mengenai variabel secara keseluruhan digunakan daerah kontinum dengan rumus :

<p>Tinggi = ST x JB x JR</p> <p>Rendah = SR x JB x JR</p>

Kategori kontinum untuk variabel Y adalah :

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR} \\ &= 1 \times 13 \times 90 \\ &= 1170 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR} \\ &= 5 \times 13 \times 90 \\ &= 5850 \end{aligned}$$

Selanjutnya menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian dibagi lima :

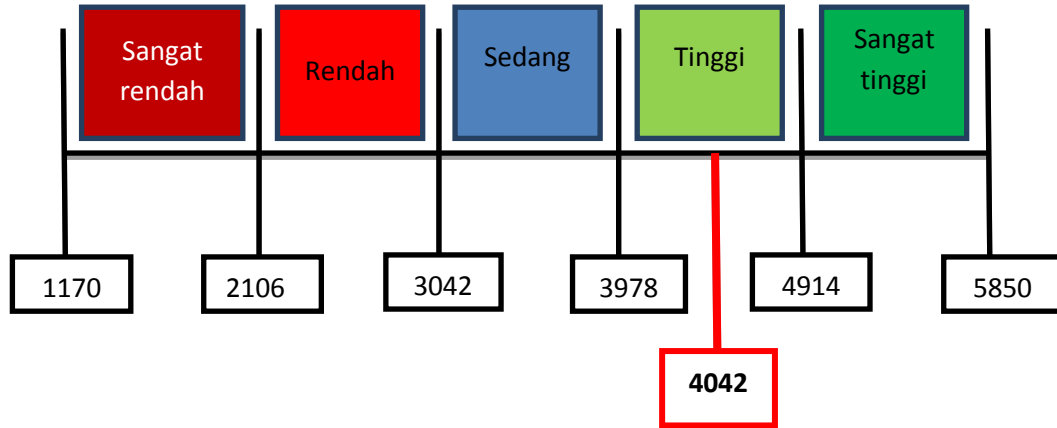
$$R = \frac{5850 - 1170}{5} = 936$$

Kemudian untuk batas kriteria yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Daerah Sangat rendah} &= 1170 \\ \text{Daerah rendah} &= 1170 + 936 = 2106 \end{aligned}$$

Daerah sedang = 2106 + 936 = 3042
 Daerah tinggi = 3042 + 936 = 3978
 Daerah Sangat tinggi = 3978 + 936 = 4914

4 Menentukan daerah kontinum untuk variabel Y



Gambar 4.3
Daerah Kriteria Variabel Kepuasan Kerja

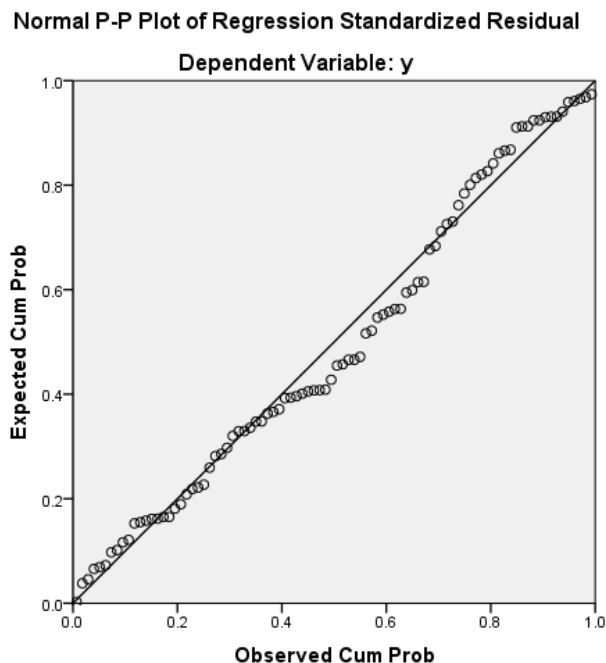
Untuk menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum menggunakan rumus : $(S/Skor\ maksimal \times 100\%)$
 Persentase skor hasil penelitian = $4042/5850 \times 100\% = 144.73\%$.

Dari gambar 4.3 Dapat dilihat untuk daerah kontinum sangat tidak puas, berada di antara nilai 1170 sampai dengan 2106. Untuk daerah kontinum tidak puas, berada di antara nilai 2106 sampai dengan 3042. Untuk daerah kontinum sedang , berada di antara nilai 3042 sampai dengan 3978. Untuk daerah kontinum puas, berada di antara nilai 3978 sampai dengan 4914 dan untuk daerah kontinum sangat puas, berada di antara nilai 4914 sampai dengan 5850. Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh skor sebesar 4042 atau sebesar 144.73%. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat kinerja kerja karyawan PT. Asih Tunggal berada pada kategori tinggi

4.2 Hasil Pengujian Statistik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menganalisa dan mengetahui apakah suatu data variabel dependen ataupun independen yang terdiri dari item-item pertanyaan berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Suatu data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya suatu data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal. Penulis melakukan uji normalitas dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 22*. Sebelumnya, ubah terlebih dahulu data yang berskala ordinal menjadi data berskala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Berikut adalah grafik p – plot hasil pengolahan data statistik:



Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 22* 2016

Gambar 4.9

Uji Normalitas Variabel Kinerja (Y)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data terletak dari kiri bawah ke arah kanan atas menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian model regresi menunjukkan bahwa persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

4.2.2 Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan seberapa erat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode korelasi yaitu korelasi *product moment* dan korelasi ganda.

A. Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis seberapa kuat hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja (Y) dan motivasi (X_2) dengan kinerja (Y), oleh karena itu penulis melakukan analisis korelasi dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 22*. Sebelumnya, ubah terlebih dahulu data yang berskala ordinal menjadi data yang berskala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Berikut adalah hasil dari analisis korelasi:

Correlations		y	x1	x2
Pearson Correlation	y	1.000	.042	.083
	x1	.042	1.000	.106
	x2	.083	.106	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.347	.218
	x1	.000	.	.159
	x2	.000	.159	.
N	y	90	90	90
	x1	90	90	90
	x2	90	90	90

Pada tabel 4.35 dapat di ketahui bahwa untuk nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah 0,042 dengan tingkat signifikan yang di ambil adalah 0,05 atau 5% toleransi kesalahan, karena nilai signifikan yang di peroleh adalah 0,000 masih berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Untuk menentukan derajat keterkaitan antar variabel tersebut, dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi (0,042) dengan membandingkannya pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012,hlm 184)

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0,042. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,042 berada pada interval 0,00 – 0,199 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan antara kepuasan kerja dengan kinerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah.

Selanjutnya untuk melihat hubungan antara motivasi dengan kinerja, nilai koefisien korelasi yang diperoleh antar variabel tersebut sebesar 0,083berada pada interval 0,00 – 0,199 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan antara motivasi dengan kinerja memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan tingkat signifikan yang di peroleh sebesar 0,000 dan masih berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan penjelasan nilai korelasi di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi pada kepuasan dengan kinerja sebesar 0,042 lebih rendah dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi motivasi dengan kinerja sebesar 0,083.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja di bandingkan dengan kepuasan kerja. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi maka diprediksikan bahwa kinerja karyawan PT. ASih Tunggalakan meningkat.

B. Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dengan satu variabel terikat (dependen) secara bersamaan maka digunakan analisis korelasi berganda. Oleh karena itu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dengan kinerja (Y), maka penulis melakukan analisis korelasi ganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 22* dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 4.37
Output Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.090 ^a	.008	.015	4.463

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan pada Tabel 4.37 dapat diperoleh hasil nilai koefisien korelasi secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah 0,090. Pada tabel interpretasi koefisien korelasi nilai R, nilai 0,090 terdapat pada interval koefisien 0,00 – 0,199 yang berada pada tingkat sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan motivasi memiliki korelasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

Sedangkan Adjusted R Square atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,015. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Asih Tunggal dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi sebesar 1,5%. Dan sisanya (100% - 1,5% = 98,5% %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperoleh nilai prediksi koefisien regresi yang selanjutnya nilai koefisien ini akan digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan analisis ini pula maka dapat memprediksi perubahan nilai variabel terikat apabila nilai variabel bebas di naikan atau di turunkan.

Tahapan selanjutnya setelah mengetahui adanya korelasi yang signifikan antarkepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah proses prediksi koefisien regresi agar dapat diketahui perubahan variabel kinerja jika nilai variabel kepuasan kerja dan motivasi dinaikkan atau diturunkan.

Tabel 4.38

Output Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.228	5.863		7.884	.000
x1	.033	.105	.034	3.140	.000
x2	.125	.169	.079	4.740	.000

a. Dependent Variable: y

Regresi linier ganda memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4. Maka di peroleh tiga buah koefisien regresi yaitu:

$$a = 46,228$$

$$b_1 = 0,033$$

$$b_2 = 0,125$$

Maka persamaan regresi linier ganda untuk kepuasan kerja , motivasi dan kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 46,228 + 0,033 X_1 + 0,125 X_2$$

Persamaan regresi $Y = 46,228 + 0,033 X_1 + 0,125 X_2$ dengan nilai konstanta 46,228 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja di abaikan maka besarnya kinerja adalah 46,228. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,033 dan bertanda positif, sehingga dapat di simpulkan bahwa jika nilai kepuasan kerja di naikkan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,033.

Jika motivasi di abaikan maka besarnya kinerja adalah 46,288. Koefisien regresi pada variabel motivasi adalah sebesar 0,125 dan bertanda positif, sehingga dapat di simpulkan bahwa jika nilai motivasi di naikkan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,125.

Dan untuk mengetahui besaran kontribusi dari variabel kepuasan kerja dan motivasi terhadap setiap kenaikan atau turunnya kinerja dapat di hitung dengan menggunakan koefisien determinasi (KD) di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,090)^2 \times 100\% \\ &= 0,81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pengolahan data tersebut maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,81% dan sisanya yaitu 99,19% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh penulis

4.2.4 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari hasil analisa korelasi ganda. Sedangkan uji t digunakan untuk menguji hipotesis korelasi antara satu variabel independen dengan variabel dependen secara individu. Untuk pengujian pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja, berikut dilakukan uji F_{hitung} di bawah ini:

Tabel 4.39
Nilai Signifikansi Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.005	2	7.003	3.520	.705 ^b
Residual	1733.086	87	19.921		
Total	1747.092	89			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.39 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.520 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,71 hal ini di dasarkan pada derajat kebebasan (dk) = $n - k - 1 = 88$ dengan sampel sebanyak 90 responden. Sehingga dari uji hipotesis diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3.520 > 2,71$, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini berarti iklim organisasi dan motivasi mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.40
Nilai Signifikansi Uji t

Coefficients^a

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40 dapat di

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.228	5.863		7.884	.000
x1	.033	.105	.034	3.140	.000
x2	.125	.169	.079	4.740	.000

a. Dependent Variable: y

ketahui mengenai pengaruh secara parsial antara variabel yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data tersebut variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,106 dan variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 7.884. Dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df) = n - 2 = 88$ dengan sampel sebanyak 90 responden, sehingga dapat di peroleh t tabel sebesar 1,662. Jadi variabel kepuasan kerja memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,140 > 1,662$), dengan demikian dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 7.884 Dan variabel motivasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,740 > 1,662$), dengan demikian dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

4.3 . Pembahasan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asih Tunggal. Dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 90 responden, maka dari berbagai informasi yang di peroleh dapat disimpulkan berdasarkan dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, di ketahui sebanyak 57 % (64 orang) karyawan berjenis kelamin laki-laki. Melihat

banyaknya jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan, maka hal ini menunjukkan bahwa PT. Asih Tunggal lebih banyak membutuhkan kemampuan karyawan laki-laki dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan.

Kemudian berdasarkan usia, di ketahui bahwa sebanyak 43% (39 orang) karyawan berusia antara 25-35 tahun dan sebanyak 30% (28 orang) karyawan berusia diantara 36 hingga 50 tahun. Jadi karyawan PT. Asih Tunggal berada pada rentang usia kurang dari 25 tahun hingga 35 tahun. Dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada rentang usia tersebut karyawan masih memiliki semangat untuk maju, kreatif serta memiliki keinginan untuk terus belajar dan berkembang.

Berdasarkan tingkat pendidikan, di ketahui bahwa sebanyak 62% (43 orang) karyawan menempuh tingkat pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan kegiatannya PT. Asih Tunggal lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan masa kerja, di ketahui bahwa sebanyak 48% (56 orang) karyawan memiliki masa kerja selama kurang dari 1 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Asih Tunggal sedang melakukan perekrutan para karyawan baru untuk peremajaan stafnya.

4.3.1 Pembahasan Kepuasan Kerja Pada PT. Asih Tunggal

Dari hasil pengolahan dan analisi data melalui penyebaran kuisioner terhadap 90 karyawan PT. Asih Tunggal diperoleh skor sebesar 3603 dari skor ideal sebesar 5400, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori puas. Terdapat lima dimensi yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variable kepuasan, kelima dimensi tersebut adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, dan *supervision*. Kelima tersebut merupakan dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Fred Luthans (2012, hlm. 243).

Dimensi gaji memiliki satu indikator yaitu, kepuasan terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan dua tingkat pengukuran yaitu tingkat kepuasan hadap

kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kepuasan terhadap kesesuaian bonus dan tunjangan yang diterima. Terutama pada indikator tingkat tepuasan terhadap bonus dan tunjangan yang diterimadimana mayoritas karyawan menjawab bahwa mereka puas dengan bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan persentase sebesar 47.77%. sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja sangat baik terlihat dari kesesuaian akan bonus dan tunjangan yang diterima dalam kategori tinggi

Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki dua indikator yaitu, keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki, dan kepuasan terhadap penempatan kerja karyawan. Dengan memiliki tiga tingkat pengukuran yaitu tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki,tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan,dan tingkat kepuasan terhadap penempatan kerja karyawan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri adalah sedang. Terutama pada indikator tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan persentase 57.77%.Sehingga dapat terlihat bahwa kepuasan kerja di perusahaan cukup baik atau dikategorikan sedang karena karyawan cukup puas/sedang dalam pekerjaan yang dilakukan.

Dimensi rekan kerja memiliki dua indikator yaitu kepuasan kerja sama tim dan kepuasan terhadap rekan kerja. Dengan memiliki dua tingkat pengukuran yaitu tingkat kepuasan terhadap kerja sama tim dan tingkat kepuasan terhadap dukungan dari rekan kerja. . Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi rekan kerja adalah sedang. Terutama pada indikator tingkat kepuasan terhadap kerja sama tim sebesar 68.88%. sehingga dapat terlihat bahwa kepuasan kerja di perusahaan sudah cukup baik karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan terhadap kerja sama tim yg cukup baik.

Dimensi kesempatan promosi memiliki dua indikator yaitu kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan.Dengan memiliki dua tingkat pengukuran yaitu tingkat kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan.Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi kesempatan promosi adalah sedang. Terutama pada indikator kepuasan

terhadap peluang promosi dengan persentase sebesar 55.55% sehingga dapat terlihat bahwa kepuasan kerja di perusahaan sudah cukup baik karena tingkat kepuasan akan peluang promosi cukup baik/sedang.

Dimensi pengawasan memiliki dua indikator yaitu kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan oleh atasan dan kepuasan terhadap hubungan dengan atasan. Dengan memiliki dua tingkat pengukuran yaitu tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan dan tingkat kepuasan dalam berinteraksi dengan atasan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi pengawasan adalah sedang. Terutama pada indikator kepuasan terhadap hubungan dengan atasan dengan persentase 54.44% sehingga dapat terlihat bahwa kepuasan kerja di perusahaan sudah cukup baik karena tingkat hubungan dengan atasan cukup baik/sedang.

4.3.2 Pembahasan Motivasi Kerja Pada PT. Asih Tunggal

Dari hasil pengolahan dan analisis data melalui penyebaran kuisioner terhadap 90 karyawan PT. Asih Tunggal diperoleh skor sebesar 2393 dari skor ideal sebesar 3600, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori sedang. Terdapat tiga dimensi yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variabel kepuasan, ketiga dimensi tersebut adalah harapan, pertautan, dan nilai. Ketiga dimensi tersebut merupakan dimensi motivasi kerja yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom (Robbins, 2012, hlm. 243).

Dimensi harapan memiliki satu indikator yaitu hasil usaha karyawan dengan dua tingkat pengukuran yaitu tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil dan tingkat karyawan dalam mencapai kemajuan kerja. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi harapan adalah sedang. Terutama pada indikator tingkat karyawan termotivasi mencapai kemajuan kerja dimana mayoritas karyawan menjawab bahwa mereka cukup puas dengan persentase 61.11%. Sehingga dapat terlihat bahwa motivasi kerja di perusahaan sudah cukup baik karena tingkat kemajuan kerja cukup baik.

Dimensi pertautan memiliki tiga indikator yaitu imbalan yang diterima karyawan, ketertarikan karyawan atas penghargaan, dan kesesuaian imbalan. Dengan

tiga tingkat pengukuran yaitu tingkat harapan individu atas imbalan yang akan diterima akibat kinerja yang telah diberikan, tingkat ketertarikan karyawan atas penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan, dan tingkat kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan dengan harapan individu. Terutama pada indikator tingkat harapan individu atas imbalan yang akan diterima akibat dari kinerja yang telah diberikan dimana mayoritas karyawan menjawab cukup puas/sedang dengan persentase 67.77% sehingga dapat terlihat bahwa motivasi di perusahaan sudah cukup baik/sedang karena tingkat harapan karyawan atas imbalan cukup baik.

Dimensi nilai memiliki tiga indikator yaitu kenaikan gaji, promosi, dan pengakuan. Dengan tiga tingkat pengukuran yaitu tingkat motivasi karyawan terhadap kenaikan gaji yang diterimanya, tingkat motivasi karyawan atas promosi yang diberikan, tingkat motivasi karyawan atas promosi yang diberikan, tingkat motivasi karyawan atas pengakuan dari perusahaan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi nilai adalah sedang. Terutama pada indikator tingkat motivasi karyawan atas promosi yang diberikan dimana mayoritas karyawan menjawab cukup puas/sedang dengan persentase 81.11% sehingga dapat terlihat bahwa motivasi di perusahaan sudah cukup baik/sedang karena tingkat motivasi karyawan atas promosi cukup baik.

4.3.3 Pembahasan Kinerja Pada PT. Asih Tunggal

Dari hasil pengolahan dan analisis data melalui penyebaran kuisioner terhadap 90 karyawan PT. Asih Tunggal diperoleh skor sebesar 4042 dari skor ideal sebesar 5850, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori puas. Terdapat enam dimensi yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variable kinerja, keenam dimensi tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak pribadi. Keenam dimensi tersebut merupakan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh John Bernardin (2009, hlm. 147).

Dimensi kualitas memiliki dua pengukuran yaitu tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi kualitas adalah sedang. Terutama pada indikator tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana mayoritas

karyawan menjawab cukup puas/sedang dengan persentase 44.44% sehingga dapat terlihat bahwa kinerja di perusahaan sudah cukup baik/sedang karena tingkat ketepatann dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik.

Dimensi kuantitas memiliki dua pengukuran yaitu tingkat jumlah penyelesaian pekerjaan dan tingkat pencapaian target kerja. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi kuantitas tinggi. Terutama pada indikator jumlah penyelesaian pekerjaan dimana mayoritas karyawan dengan menjawab tinggi dengan persentase 48.88%. sehingga dapat terlihat bahwa kinerja di perusahaan sudah baik karena tingkat penyelesaian pekerjaan sudah baik.

Dimensi ketepatan waktu memiliki dua pengukuran yaitu tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi ketepatan waktu sedang/cukup baik. Terutama pada indikator tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dimana mayoritas karyawan menjawab sedang dengan persentase 80% sehingga dapat terlihat bahwa kinerja di perusahaan sudah baik karena tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil sudah cukup baik.

Dimensi efektifitas biaya memiliki dua pengukuran yaitu tingkat pengurangan kerugian dari masing-masing unit didalam organisasi dan tingkat kesadaran karyawan dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi efektifitas biaya sedang. Terutama pada indikator tingkat kesadaran karyawan dala mempertanggung jawabkansaran dan pra sarana yang digunakan dimana mayoritas karyawan menjawab sedang dengan persentase 56.66% sehingga dapat terlihat bahwa kinerja di perusahaan sudah baik karena tingkat kesadaran karyawan dala mempertanggung jawabkansaran dan pra sarana yang digunakan sudah cukup baik.

Dimensi kebutuhan akan pengawasan memiliki dua pengukuran yaitu tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan dan tingkat inisiatif karyawan dalam meyelesaikan pekerjaan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi kebutuhan akan pengawasan sedang. Terbukti dari kedua ukuran

tersebut jumlah persentase yang didapat sama-sama pada skor 50%. Sehingga dapat terlihat bahwa kinerja perusahaan sudah cukup baik.

Dimensi hubungan antar perseorangan memiliki tiga pengukuran yaitu tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan, tingkat kemampuan berkomunikasi kepada bawahan, tingkat bekerja sama dengan sesama karyawan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi hubungan antar perseorangan ialah sedang. Terutama pada indikator kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan dimana mayoritas karyawan menjawab sedang dengan persentase 55.55%. sehingga dapat terlihat bahwa kinerja perusahaan sudah cukup baik karena tingkat kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan cukup baik.

4.3.4 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Asih Tunggal

Berdasarkan hasil penelitian, di peroleh nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0.042 dengan memperoleh tingkat signifikan 0.000. . Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka di prediksi kinerja akan semakin meningkat. Dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka dapat di ketahui bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dengan kinerja.

4.3.5 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Asih Tunggal

Berdasarkan hasil penelitian, di peroleh nilai koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja sebesar 0,083 dengan memperoleh tingkat signifikan 0,000. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka di prediksi kinerja akan semakin meningkat. Dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka dapat di ketahui bahwa iklim organisasi memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dengan kinerja.

4.3.6 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Asih Tunggal

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi kepuasan kerja sebesar 0,042 dan motivasi sebesar 0,083. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka nilai koefisien korelasi tersebut berada pada tingkat hubungan yang sangat rendah. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa iklim organisasi dan motivasi memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.39 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.520 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,71 hal ini di dasarkan pada derajat kebebasan $(dk) = n - k - 1 = 88$ dengan sampel sebanyak 90 responden. Sehingga dari uji hipotesis diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3.520 > 2,71$, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini berarti kepuasan kerja dan motivasi mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerjadan motivasi maka di prediksi kinerja karyawan PT. Asih Tunggalakan semakin meningkat.

Nilai korelasi antara motivasi dengan kinerja lebih tinggi di bandingkan dengan nilai korelasi kepuasan kerja. Sehingga motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja di bandingkan dengan kepuasan kerja.

Melihat hasil perhitungan regresi linier berganda maka di peroleh persamaan $Y = 46,228 + 0,033 X_1 + 0,125 X_2$. Maksud dari persamaan tersebut adalah jika tidak terdapat kepuasan kerja dan motivasi, maka kinerja bernilai 46,228. Akan tetapi, jika terdapat kepuasan kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,033 dan jika terdapat motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,125.

Sedangkan Adjusted R Square atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,015. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Asih Tunggal dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi sebesar 1,5%. Dan sisanya $(100\% - 1,5\% = 98,5\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

Dengan demikian hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asih Tunggal.