



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK “MUSTIKA TOBACCO
INDONESIA” DI SIDOARJO**

SKRIPSI

oleh

RAMADHANI KURNIAWAN

NIM 080810201062

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK “MUSTIKA TOBACCO
INDONESIA” DI SIDOARJO**

*Influence Of Of Motivation And Job Satisfaction Of The Performance Of
Employees “Mustika Tobacco Indonesia” Cigarette Factory in Sidoarjo*

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember**

oleh

RAMADHANI KURNIAWAN

NIM. 080810201062

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER –FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :Ramadhani Kurniawan

NIM : 080810201062

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan saksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 2015
Yang Menyatakan,

Ramadhani Kurniawan
NIM.080810201062

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini menyetujui:

Judul Skripsi: **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok “Mustika Tobacco Indonesia” di Sidoarjo.**

Nama Mahasiswa : Ramadhani Kurniawan

NIM : 080810201062

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.
NIP.19690329 199303 2 001

Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M.
NIP.19791221 200812 2 002

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Handriyono, M.si
NIP.19620802 199002 1 001

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK “MUSTIKA TOBACCO
INDONESIA” DI SIDOARJO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Ramadhani Kurniawan
NIM : 080810201062
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

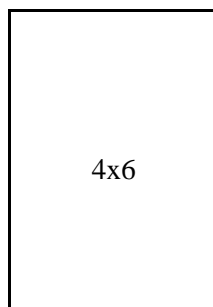
Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal :

_____.

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : _____ (.....)
NIP.
Sekretaris : _____ (.....)
NIP.
Anggota : _____ (.....)
NIP.



Mengetahui / Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.si
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk :

- Bapakku dan Ibu tercinta
- Kakak-adik dan seluruh keluargaku tersayang
- Sahabat-sahabatku dan Gerakanku
- Ibu dan Bapak Dosen pembimbing yang saya hormati
- Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu
dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.
(terjemahan Surat *Al-Mujadalah* ayat 11)^{*)}

^{*)} Departemen Agama Republik Indonesia. 1998. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo.

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok “Mustika Tobacco Indonesia” di Sidoarjo; Ramadhani Kurniawan; 080810201062; 2015; halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek utama dalam perkembangan perusahaan dewasa ini. Dalam memenuhi target kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan, tentu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tersistem, terstruktur dan terencana dengan baik. Memahami perilaku karyawan merupakan bagian dari manajemen itu sendiri, karena karyawan merupakan aset paling penting sekaligus motor dari sebuah perusahaan untuk mencapai target organisasi. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaannya maka kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang handal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dan dominan kepuasan kerja dan motivasi kerja dari seorang karyawan dalam mempengaruhi kinerjanya pada Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Tanggulangin, Sidoarjo. Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan daripada motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling* dengan menggunakan responden sebanyak 58 karyawan.

Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda sebagai alat analisis. Setelah data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel maka data dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan. Uji asumsi klasik dari penelitian ini untuk melihat kelayakan model dari regresi juga terpenuhi, baik uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji normalitas. Setelah dilakukan uji regresi dengan tingkat signifikansi 5% bisa dilihat hasil dari penelitian ini. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang ditolak adalah hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo memiliki karyawan yang akan meningkatkan kinerjanya dengan dorongan yang menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan

PRAKATA

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah meridhoi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) dan mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Melalui penyusunan skripsi ini, penulis berharap dapat memperoleh ilmu yang bermanfaat dan dapat meningkatkan bangunan intelektualitas dan penelitian. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, proses penelitian dan penyusunan skripsi tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
2. Bapak Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Dr. Handriyono, M.Si.
3. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku dosen pembimbing I atas segala kesabaran, bimbingan dan motivasinya.
4. Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II atas segala kesabaran, bimbingan dan motivasinya.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah mengajarkan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
6. Segenap Bapak dan Ibu Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas segal bantuannya selama ini.
7. Bapak dan Ibuku,
8. Pihak- pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara pemikiran, tenaga, materi maupun non materi demi kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa keterbatasan selalu melekat pada diri manusia, maka dengan penuh kerendahan hati penulis senantiasa mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jember, 2015
Saya yang menyatakan,

Ramadhani Kurniawan
NIM.080810201062

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| HALAMAN RINGKASAN | viii |
| HALAMAN PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 7 |
| 2.1.1 Teori Motivasi Kerja | 7 |
| 2.1.2 Teori Kepuasan Kerja..... | 11 |
| 2.1.3 Teori Kinerja | 13 |
| 2.2 Kajian Empiris (Penelitian Terdahulu) | 17 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis | 19 |
| 2.4 Perumusan Hipotesis | 20 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN | 21 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 21 |

| | |
|--|----|
| 3.2 Populasi dan Sampel | 21 |
| 3.2.1 Populasi | 21 |
| 3.2.2 Sampel | 21 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber Data | 23 |
| 3.3.1 Data Primer | 23 |
| 3.3.2 Data Sekunder | 23 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 23 |
| 3.5 Identifikasi Operasional Variabel | 23 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Indikator | 24 |
| 3.7 Skala Pengukuran Variabel | 27 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 28 |
| 3.8.1 Uji Instrumen | 28 |
| 3.8.2 Analisis Regresi | 29 |
| 3.8.3 Uji Asumsi Klasik | 30 |
| 3.8.4 Pembuktian Hipotesis | 32 |
| 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah | 35 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1 Profil Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia | 38 |
| 4.1.1 Sejarah Berdirinya Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia..... | 39 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia..... | 39 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia..... | 40 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 42 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 42 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 43 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .. | 43 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... | 43 |
| 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 44 |
| 4.2.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja | 45 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja | 46 |
| 4.2.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja | 48 |
| 4.3 Proses dan Hasil Analisa Data | 49 |
| 4.3.1 Uji Instrumen | 49 |
| 4.3.2 Analisis Regresi | 51 |
| 4.3.3 Uji Asumsi Klasik | 52 |
| 4.3.4 Uji Hipotesis | 54 |
| 4.4 Pembahasan | 57 |
| 4.4.1 Pengaruh Signifikansi Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 57 |
| 4.4.2 Pengaruh Signifikansi Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 58 |
| 4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Lebih Doinan Daripada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 59 |
| 4.5 Keterbatasan Penelitian..... | 59 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| 5.1 Kesimpulan | 61 |
| 5.2 Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 65 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 42 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 43 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 44 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 44 |
| 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja | 45 |
| 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja | 46 |
| 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja | 48 |
| 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas | 49 |
| 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| 4.10 Hasil Uji Regresi | 51 |
| 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas | 52 |
| 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas | 53 |
| 4.13 Hasil Uji Normalitas | 54 |
| 4.14 Hasil Pengujian Uji t | 54 |
| 4.15 Koefisien Determinasi Parsial (r^2) | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual | 20 |
| 3.7 Kerangka Pemecahan Masalah | 35 |
| 4.1 Struktur Organisasi Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia | 41 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian..... | 59 |
| Lampiran 2 : Karakteristik Responden | 64 |
| Lampiran 3 : Uji Validitas..... | 67 |
| Lampiran 4 : Uji Reliabilitas..... | 72 |
| Lampiran 5 : Analisis Regresi Linier Berganda dan Asumsi Klasik | 74 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha dewasa ini telah diwarnai dengan berbagai macam persaingan di segala bidang. Salah satunya adalah persaingan bisnis yang semakin ketat yang mengakibatkan perubahan perilaku organisasi dalam menghadapi kebutuhan Sumber Daya Manusia. Mengingat perkembangan teknologi yang makin dinamis, perusahaan dituntut dengan cepat dan tepat untuk bertindak agar tidak kalah bersaing. Kondisi tersebut menyebabkan pebisnis semakin dituntut untuk mempunyai strategi yang tepat dalam memenuhi target kinerja organisasi. Dengan demikian, setiap perusahaan harus memahami perilaku pada karyawannya karena perusahaan tersebut sebagai organisasi yang berusaha memenuhi target kinerja organisasi.

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Mengacu pada penelitian (Yulia, 2009) yang dilakukan oleh ditemukan bahwa secara bersama – sama dan parsial variabel kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh yang relatif besar terhadap prestasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja yang akan diberikan karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak terkait cara pandang para karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko,2008:155). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak memiliki kematangan psikologi yang dapat menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan, 2007:78).

Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat *turn over* dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik karena kebutuhan pentingnya terpuaskan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin

menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins, 2006:15). Selain pendapat diatas kinerja pada suatu organisasi dapat dicapai dengan motivasi. Dalam teori motivasi *Two Factor* dari Frederick Herzberg dikemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor *dissatisfiers* (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan faktor *satisfiers* (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri) (Hasibuan, 1990:177) .

Herszberg juga menyatakan kepuasan kerja karyawan yang tergolong pimpinan dan staff berbeda. Karyawan / staff yang memperoleh penghasilan rendah cenderung lebih mudah terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat *hygiene* seperti insentif, dan kondisi kerja yang nyaman, sedangkan karyawan yang tergolong pimpinan cenderung akan terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat motivator yang langsung berhubungan dengan pekerjaan seperti membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, lebih mengutamakan penghargaan dan aktualisasi diri (Hasibuan, 1990:176).

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.(Hasibuan 2006:141)

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Handoko (2008:84) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2007: 141) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi antara lain penelitian yang dilakukan Riyadi (2006) yang menemukan bahwa tingkat kinerja seluruh karyawan atau staff pada PT. JAMSOSTEK di Jember tergolong tinggi disebabkan oleh beberapa indikator motivasi diantaranya adalah : kondisi kerja yang nyaman, besarnya peluang mengembangkan karir dan gaji yang tinggi.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu motivasi mempunyai peran yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi dan kepuasan karyawan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dengan diberikannya motivasi kepada karyawan diantaranya dengan pemberian imbalan yang sesuai, adanya penghargaan atas prestasi dari pimpinan, lingkungan kerja yang memadai maka harapan dan kebutuhan karyawan akan tercapai, dengan demikian diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan Mustika Tobacco Indonesia merupakan salah satu industri rokok kretek kecil menengah di Sidoarjo dan berdiri sejak tahun 2004. Perusahaan yang beralamatkan Gempolsari No. 15 ini memiliki tenaga kerja alumni wisnilak terutama mandornya (*quality control*). Untuk tenaga giling, gunting, dan packingnya memiliki status sebagai karyawan harian (borongan), pemimpin perusahaan menjanjikan perbaikan fasilitas, dengan begitu tingkat produktivitas pekerjanya mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan karyawan termotivasi untuk lembur agar tercapai target produksi perusahaan. Bahkan sampai ada yang di bawa pulang.

Pada penulisan skripsi ini lebih difokuskan pada permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia. Apakah tenaga kerja merasa puas dengan kondisi gedung kantor, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok “Mustika Tobacco Indonesia” di Sidoarjo ”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo?
- b) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo?
- c) Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo;
- b) untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo;
- c) untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut.

- a) Manfaat secara teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian di masa yang akan datang khususnya menyangkut hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

- b) Manfaat secara praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo terutama tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Motivasi

Motivasi memiliki tiga unsur yang paling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*incentive*). Motivasi adalah sebuah istilah yang umum digunakan untuk semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman dan kekuatan serupa. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah - langkah yang perlu untuk mengantarkannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2006: 112). Sedangkan menurut Gibson (2006) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/ mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Begitu pula menurut Nimran (2007:48) motivasi adalah sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan pada pencapaian hasil-hasil tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, motivasi mengandung 3 karakteristik pokok, yaitu 1) usaha, yakni menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah usaha yang ditunjukkan seseorang dalam pekerjaannya; 2) kemauan keras, yakni menunjuk pada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya pada tugas-tugas pekerjaannya; 3) arah atau

tujuan, yakni yang bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang, yang pada dasarnya merupakan hal-hal yang menguntungkan (Nimran, 2007:48). Berikut teori motivasi menurut beberapa sumber:

a. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi dibedakan menjadi dua kategori yaitu Teori Kepuasan (*content theories*) yaitu tentang motivasi yang berkaitan dengan faktor dalam diri seseorang yang memotivasinya, dan Teori Proses (*process theories*) yaitu bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan (Gibson, 2006: 68). Sedangkan Luthans (2001) membagi teori motivasi menjadi : 1) Teori Isi, terdiri dari teori hirarki Maslow, teori Dua Faktor Herzberg, teori ERG Alderfer, dan teori kebutuhan akan prestasi Mc Clelland; 2) Teori Proses, terdiri dari teori penguatan, teori pencapaian tujuan, dan teori harapan; 3) Teori Kontemporer, yaitu teori keadilan. Pada penelitian ini, dijelaskan teori motivasi menurut Gibson (2006) yang terdiri dari Teori Kepuasan dan Teori Proses.

b. Teori Hirarki kebutuhan Maslow

Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*) adalah kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1). Fisiologis : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- 2). Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) : kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3). Rasa memiliki, (*belongingness*), sosial dan cinta : kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta
- 4). Harga diri (*esteems*) : kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain.
- 5). Perwujudan diri (*self actualization*) : kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan maksimumkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori ini menyatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang bisa dipenuhi sepenuhnya, namun kebutuhan tertentu yang telah dipenuhi secara substansial tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Jika kita ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita perlu memahami sedang berada di tingkat manakah orang itu, dan kita harus fokus pada pemenuhan kebutuhan di tingkat atasnya

c. Teori ERG Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki (Redmon, 2009:24), akan tetapi hirarki kebutuhannya meliputi tiga perangkat kebutuhan, yaitu :

- 1). Eksistensi : kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja.
- 2). Keterkaitan : kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- 3). Pertumbuhan : kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif

Kedua teori ERG dan hirarki kebutuhan Maslow berbeda dalam cara bagaimana orang melangkah melalui rangkaian kebutuhan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan utama dan bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya tidak akan tergerak apabila kebutuhan utama belum terpenuhi secara wajar. Sedangkan teori ERG Alderfer mengemukakan bahwa sebagai tambahan terhadap kemajuan proses pemuasan yang dikemukakan oleh Maslow, juga terjadi proses pengurangan keputusan, yaitu jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan akan keterkaitan akan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama yang menyebabkan individu tersebut mengarahkan kembali upayanya menuju pemenuhan kategori kebutuhan yang lebih rendah. Jadi hambatan tersebut mengarah pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

d. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (dalam Hermawan, 2014:33)

menyimpulkan dua faktor sebagai berikut:

- 1). Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan, yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut *dissatisfier* atau *hygiene factor*, karena faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan, meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijaksanaan pekerjaan, kualitas supervise, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan serta bawahan dan sesama kerja, dan jaminan sosial.
- 2). Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi juga kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas, diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan-kemajuan, dan pertumbuhan serta perkembangan pribadi

e. Teori Proses

- 1). Teori Harapan untuk Motivasi dari Vrooms

Victor Vrooms mengusulkan teori pengharapan sebagai alternatif untuk model-model kepuasan dalam motivasi kerja. Teori ini menggarisbawahi konsep-konsep valensi, instrumentalitas dan pengharapan (Teori VIE) dan ketiga konsep tersebut dijelaskan sebagai berikut : 1) Valensi diartikan sebagai kekuatan dari suatu pilihan individu untuk suatu hasil tertentu (nilai, insentif, sikap dan manfaat yang diharapkan) agar valensi bersifat positif, seseorang harus memilih mencapai hasil daripada tingkat mencapainya, valensi sama dengan nol apabila individu tidak tertarik terhadap hasil dan valensi menjadi negatif ketika individu tidak tertarik untuk mencapai hasil daripada mencapainya. 2) Instrumentalitas artinya dari hasil tingkat pertama seseorang mengharapkan untuk memperoleh hasil pada tingkat kedua. 3) Pengharapan merupakan keadaan kognitif atau kejiwaan atau persetujuan tentang sifat dari kondisi atau keadaan. Pengharapan berhubungan dengan usaha-usaha untuk memperoleh hasil tingkat pertama dari hasil tingkat kedua.

2). Teori Harapan dari Porter Lawler

Motivasi menurut Porter dan Lawler merupakan pengembangan dari model Vrooms, yaitu motivasi merupakan fungsi dari perkalian valensi untuk setiap hasil tingkat pertama (V_1) dan harapan (*Expectacy*) bahwa suatu perilaku akan diikuti oleh suatu hasil tingkat pertama (Gibson, 2006:56). Menurut Porter dan Lawler effort ditentukan oleh dua hal yaitu *value of rewards* (ini kira-kira sama dengan istilah valence dari Vrooms) dan *instrumentality of effort* (persepsi individu tentang besarnya peluang bahwa kompensasi itu bergantung pada besarnya *effort*).

Jika konsep penting dari teori harapan diintegrasikan, maka akan diperoleh tiga prinsip utama (Gibson, 2006:74), yaitu:

- a) $P = f(M \times A)$. Prestasi (P) adalah fungsi antara Motivasi (M) atau kekuatan dan *Ability* (A) atau kemampuan.
- b) $M = f(V_1, X_e)$. Motivasi (M) adalah fungsi (f) perkalian antara valensi dari setiap perolehan tingkat pertama (V_1) dan *Expectancy* (E) atau harapan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh sesuatu perolehan tingkat pertama. Jika harapan rendah, maka motivasinya kecil. Demikian juga jika valensi perolehan sama dengan nol, tidak ada nilai mutlak atau variasi dari kekuatan harapan yang mempunyai dampak untuk menyelesaikannya
- c) $V_1 = f(V_2 \times I)$. Valensi yang berhubungan dengan berbagai macam perolehan tingkat satu (V_1) merupakan fungsi (f) perkalian antara jumlah valensi yang melekat pada semua perolehan tingkat kedua (V_2) dan instrumentalitas (I) yang dimiliki oleh pencapaian hasil tingkat pertama untuk pencapaian setiap hasil tingkat kedua.

Hal yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan yaitu tidak berada pada *station* masing-masing pada saat jam kerja, bekerja lambat, sering meninggalkan pekerjaannya, dan sering terlambat. Tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan bekerja cenderung lamban merupakan indikator adanya ketidakpuasan karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. (Davis, 2006:52) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan umum dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dirasakan menjadi sangat penting mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas dan perputaran karyawan. Porter dan Lawler (2008:572-573) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasakan keadilan dan imbalan ekstrinsik (gaji, promosi) dan imbalan intrinsik (perasaan terhadap apa yang telah di capai) kondisi ini akan mengarah pada tingkat kepuasan yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Smith, Kendall, dan Hulin (dalam Luthans, 2002: 22-23) yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*),
- b. Sistem penggajian (*pay*)
- c. Kesempatan untuk dipromosikan (*promotion opportunities*)
- d. Pengawasan (*supervise*)
- e. Rekan kerja (*coworkers*).

Faktor yang menentukan kepuasan kerja (Robbins, 2006: 43) adalah:

- a. Pekerjaan yang menantang mental;
- b. Penghargaan yang adil, sistem penggajiannya dan kebijakan promosi yang adil;
- c. Kondisi yang mendukung pekerjaan, fasilitas yang tidak berbahaya, penerangan yang cukup, tempat kerja yang relatif dekat dengan rumah;
- d. Dukungan teman sekerja, berinteraksi sosial;
- e. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

Alasan manajer harus peduli dengan kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2006: 79), karena:

- a. karyawan yang tidak puas lebih sering meninggalkan kerja dan besar kemungkinan mengundurkan diri;
- b. karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang;
- c. kepuasan pada pekerjaan terbawa pada kehidupan karyawan di luar pekerjaan;

- d. bagi manajemen, pekerja yang puas akan memberikan produktifitas yang lebih tinggi karena gangguan (disturpsi) yang lebih sedikit.

Ketidakpuasan kerja juga menyebabkan seseorang mencari cara untuk menghindari pekerjaan atau *employee withdrawal*. Dua bentuk *employee withdrawal* adalah *absentism* dan *voluntary turn over*. Dengan tidak muncul di tempat kerja dan menyatakan keluar dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan baru merupakan wujud ekspresi ketidakpuasan terhadap pekerjaan dari aspek yang tidak menyenangkan yang mereka alami. Meskipun *absentism* bukanlah merupakan reaksi yang dapat diandalkan secara sempurna terhadap adanya ketidakpuasan kerja, namun *absentism* adalah akibat yang paling penting dari ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan akan mengarahkan pekerja untuk berpikir tentang keluar dari organisasi, kemudian hal ini akan mengarahkan pada keputusan untuk mencari pekerjaan lain. Jika pencarian ini sukses, seseorang akan mengembangkan keinginan yang pasti untuk keluar dari organisasi. Kondisi perekonomian juga akan mempengaruhi *voluntary turn over*, semakin tinggi tingkat pengangguran, maka akan semakin rendah korelasi antara kepuasan kompensasi dengan *voluntary turn over*. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Widiandono, 2003:110) usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kompensasi adalah dengan menciptakan pekerjaan yang menarik, menciptakan sistem pembayaran yang adil, menempatkan orang sesuai dengan bidang yang diminati, serta dapat menghindari kebosanan

2.1.3 Kinerja

Russel (dalam Priono, 2008:88) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Pengertian lainnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2008:13).

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan

tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka organisasi harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan.

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberi batasan mengenai performan sebagai “ *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during, a specified time period*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian performan adalah “ *a way of measuring the contributions of individuals to their organization*” (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja atau performan adalah hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) baik secara kuantitas maupun kualitas dari sebuah pekerjaan dan kontribusinya pada perusahaan.

a. Standart Kinerja

Sayle dan Strauss (dalam Gomes, 2000:47) mengatakan “ *in effect, the standard established a target, and at the end of the target periode (week, month year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with actual level of achievement* “. Batasan ini menjelaskan bahwa kinerja dibentuk dari sebuah target, dan setiap akhir periode (minggu, bulan, tahun) setiap manajer dan pimpinan dapat membandingkan antara standar kinerja dengan pencapaian aktual. Standar kerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan/ ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang Ada beberapa standar kinerja yang dapat dijadikan ukuran untuk melihat baik buruknya kinerja seseorang. Mondy, Sharplin dan Flippo (2005: 509) mengajukan sejumlah standar untuk melihat kinerja karyawan, yaitu :

1). Standar waktu, menyatakan lamanya waktu yang seharusnya diselesaikan

untuk membuat produk atau melakukan jasa tertentu

- 2). Standar produktivitas, yaitu standar yang didasarkan pada jumlah produk atau jasa yang harus dihasilkan pada jangka waktu tertentu
- 3). Standar biaya, merupakan standar yang didasarkan pada biaya dihubungkan dengan barang atau jasa yang diproduksi
- 4). Standar kualitas, yakni standar yang didasarkan pada tingkat kesempurnaan sebagaimana yang dikehendaki
- 5). Standar perilaku, yaitu standar yang didasarkan pada bentuk perilaku yang diinginkan dari pekerja dalam suatu organisasi

Indikator-indikator standar kinerja yang dibuat oleh Standard Chartered (Amstrong, 2004: 93), antara lain:

- 1). pengetahuan kerja;
- 2). kesadaran terhadap kerja;
- 3). komunikasi;
- 4). keterampilan interpersonal;
- 5). bekerjasama;
- 6). inisiatif;
- 7). kemampuan beradaptasi;
- 8). analitis;
- 9). pengambilan keputusan.

Furtwengler (2002: 86) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dilihat melalui aspek-aspek: kecepatan, kualitas, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan perencanaan organisasi

b. Pengukuran Kinerja

Metode pengukuran kinerja menurut Dessler, G. (2000:41) dapat digolongkan sebagai berikut :

- 1). Metode skala grafik Skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masingnya. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Skala penilaian grafik adalah teknik yang paling sederhana

dan paling populer untuk menilai kinerja. Ciri - ciri tersebut seperti mutu dan kehandalan serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing - masing ciri. Penyelia menilai masing - masing skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing - masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri - ciri itu kemudian dijumlahkan. Sebagai ganti penilaian ciri atau faktor generik (kualitas dan kuantitas).

- 2). Metode peringkatan alternasi Merupakan metode dengan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek berdasarkan ciri tertentu. Membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai terjelek pada satu atau banyak ciri.
- 3). Metode perbandingan berpasangan Merupakan metode dengan cara memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk semua ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Metode perbandingan berpasangan membantu membuat metode peringkatan menjadi lebih tepat.

Bernardin dan Russel (dalam Gomes, 2000: 142) mengajukan enam kriteria mengukur kinerja, yaitu:

- 1). *Quality*, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan;
- 2). *Quantity*, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit yang dihasilkan;
- 3). *Cost Effectiveness*, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material);
- 4). *Need for Supervisor*, tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan supervisor;
- 5). *Interpersonal Impact*, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara karyawan.

Seperti yang dikutip oleh Ruky,A.S. (2002:35) menyarankan agar suatu sistem manajemen kinerja efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1). *Relevance*. Hal - hal atau faktor - faktor yang diukur adalah relevan (terkait)

dengan pekerjaannya, apakah itu output, proses, maupun inputnya.

- 2). *Sensitivity*. Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- 3). *Reliability*. Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya, menggunakan tolok ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten, dan stabil.
- 4). *Acceptability*. Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.
- 5). *Practicality*. Semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit, mengerikan dan berbelit-belit.

2.2 Kajian Empiris (Penelitian Terdahulu)

Hasil-hasil penelitian terdahulu merupakan dasar yang kuat untuk pengembangan kerangka teoritis untuk menjawab permasalahan yang ada. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penelitian dengan topik yang sama pernah dilakukan oleh Burhanuddin (2012) dengan judul “ Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri(Persero)Tbk Makassar”. Rumusan masalah adalah apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Makassar. Variabel Tergantung (Y) adalah kinerja, sedangkan variabel bebas (X) adalah motivasi yang terdiri dari pemberian pelatihan, Adanya kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi berkala, kesempatan promosi, sedangkan kepuasan kerja terdiri dari gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, lingkungan kerja. Metode pemilihan sampel digunakan *stratified random sampling*, dengan asumsi bahwa setiap strata yang telah dilakukan relatif homogen maka jumlah sampel diambil sebanyak 5% karyawan (162 karyawan). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh langsung dua variabel motivasi dan kepuasan kerja.

b. Penelitiannya Riyadi (2006)

Penelitian dengan topik yang sama pernah dilakukan oleh Riyadi (2006) dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAMSOSTEK (PERSERO) di Jember. Rumusan masalah adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JAMSOSTEK (PERSERO). Variabel Tergantung (Y) adalah kinerja, sedangkan variabel bebas (X) adalah motivasi yang terdiri dari prestasi, afiliasi, kekuasaan. Dengan sampel 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Linear Berganda Penggunaan analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

c. Penelitiannya Yulia (2009)

Penelitian dengan topik yang sama pernah dilakukan oleh Yulia (2009) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara”. Rumusan masalah adalah apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara. Variabel Tergantung (Y) adalah kinerja, sedangkan variabel bebas (X) adalah motivasi dan kepuasan kerja. Metode pemilihan sampel digunakan *Purposive Sampling*, Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Tbk.Cabang Padang Muara yang berjumlah 30 orang.. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh langsung dua variabel yaitu kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Secara ringkas penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini di tampilkan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

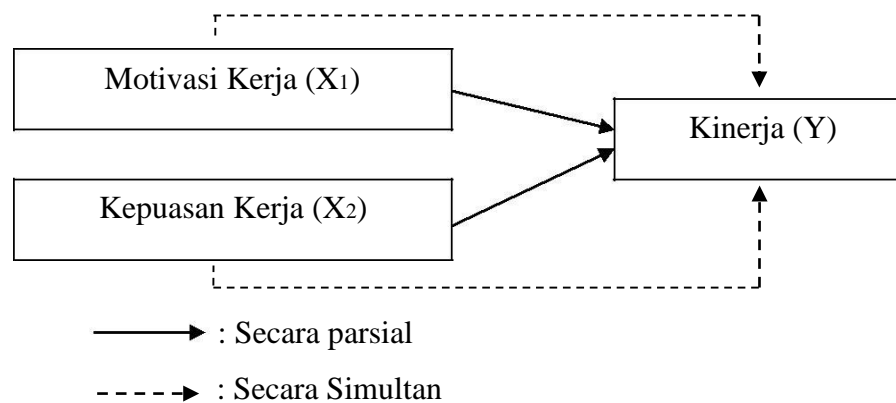
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Perbedaan | Burhanuddin(2012) | Riyadi (2006) | Yulia (2009) |
|-----------------|--|--|---|
| Obyek | Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar | Karyawan pada PT. JAMSOSTEK (PERSERO) Jember | Karyawan pada PT. BankMandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara |
| Variabel | Motivasi: a. pemberian pelatihan b. motivasi berkala c. kesempatan promosi Kepuasan kerja a. gaji b. rekan kerja c. atasan d. pekerjaan e. lingkungan kerja Kinerja: | Motivasi: a. Prestasi b. Afiliasi c. Kekuasaan Kinerja | Motivasi: a. Pemberian pelatihan b. Adanya kesejahteraan c. Mutasi berkala d. Kesempatan promosi Kepuasan kerja a. Kepuasan finansial b. Kepuasan fisik c. Kepuasan sosial d. Kepuasan psikologi Kinerja a. Target yang ditetapkan tercapai b. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu c. Menghasilkan berkualitas |
| Teknik Sampling | <i>Stratified Random Sampling</i> | <i>Purposive Sampling</i> | <i>Purposive Sampling</i> |
| Ukuran Sampel | 162 Responden | 30 Responden | 30 Responden |

Sumber: Data diolah

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari uraian kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis, pemikiran teoritis penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja. Dasar konsep pemikiran ini adalah bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dari seseorang. Untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan penelitian, disajikan kerangka pemikiran teoritis dalam bentuk gambar, yaitu pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka ada beberapa hipotesis yang diajukan. Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi *term statistic*, yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif (Noor, 2011:84). Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan hipotesis alternatifnya adalah sebagai berikut:

- a. H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo.
- b. H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia di Sidoarjo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini berupa penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel atau tentang bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Indriantoro, 2009:101). Penelitian ini dalam metode pengumpulan datanya menggunakan penelitian survey dengan penyelidikan untuk mendapatkan fakta dari gejala dan mencari keterangan secara factual. Informasi diperoleh dari jawaban responden terhadap objek penelitian dengan menggunakan kuesioner, dan juga menghimpun informasi langsung dari perusahaan

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Sidoarjo berjumlah 137 orang.

3.2.2 Sampel

Metode sampling dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan memperhatikan beberapa hal berikut ini :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung sendiri
- d. Adanya perekrutan karyawan sehingga banyak Karyawan Tetap dan Karyawan Harian Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Sidoarjo yang sibuk.

Memperhatikan kondisi diatas, maka penarikan sampel dilakukan menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling*, yaitu sampel dibedakan berdasarkan stratifikasi yang kemudian diambil secara proporsional dan acak dari kelompok bagian yang diteliti.

Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Taro Yammane atau Slovin, (Riduwan, 2005:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 137

d² = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berikut perhitungan sampel berdasarkan rumus:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{137}{137.0.1^2 + 1}$$

$$n = \frac{137}{2.3}$$

$$n = 57.80$$

n = 58 responden (dibulatkan)

Dari jumlah 58 responden tersebut akan ditentukan proporsi penyebaran kuisioner, maka ditentukan berdasarkan tingkatan yang telah ditentukan diatas secara proporsional dengan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{n}$$

dimana :

n_i : jumlah sampel menurut stratum

n : jumlah sampel seluruhnya

N : jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus diatas maka akan diperoleh sampel yaitu tenaga giling, tenaga gunting, tenaga packing dan karyawan tetap pada Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Sidoarjo sebagai berikut :

| | | | |
|----|----------------|-------------|------|
| a. | Tenaga Giling | = 50/137x58 | = 21 |
| b. | Tenaga Gunting | = 14/137x58 | = 6 |
| c. | Tenaga Packing | = 53/137x58 | = 22 |
| d. | Karyawan Tetap | = 20/137x58 | = 9 |

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Salah satu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Sidoarjo yang terpilih menjadi responden

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui data yang sudah diolah seperti dalam bentuk dokumen, buku literatur dan sumber data lainnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Teknik Wawancara

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan responden jika ada responden yang kurang jelas dalam memahami kuisisioner yang telah diajukan.

b. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner dilakukan dengan memberikan lembar kuesioner terhadap responden. Dari kuesioner tersebut akan didapatkan data yang digunakan untuk analisis.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas atau independen (X) :
 - 1. Motivasi (X1)
 - 2. Kepuasan Kerja (X2)
- b. Variabel terikat atau dependen (Y), yaitu adalah kinerja

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing – masing variabel sebagai berikut :

a. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan Maslow (dalam Hermawan, 2014:62). Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah :

1). Kebutuhan fisiologis (X 1.1)

Kebutuhan manusia yang paling dasar dan merupakan kebutuhan untuk bertahan hidup. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2). Kebutuhan rasa aman (X1.2)

Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya, baik dari dalam maupun luar lingkungan perusahaan.

3). Kebutuhan sosial (X1.3)

Kebutuhan karyawan sebagai makhluk sosial, yaitu untuk berinteraksi dengan sesama karyawan.

4). Kebutuhan penghargaan (X1.4)

Kebutuhan seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan dalam lingkungan kerjanya.

5). Kebutuhan aktualisasi diri (X1.5)

Kebutuhan karyawan untuk bisa berkreasi dalam lingkungannya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator kinerja dalam penelitian Sulistyono (2010). Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah :

1). Keadilan (X 2.1)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu/karyawan diperlakukan oleh atasan di tempat kerja.

2). Gaji (X 2.2)

Gaji merupakan kebutuhan pokok yang harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Pemberian gaji harus sesuai dengan peran serta loyalitas

karyawan terhadap perusahaan agar karyawan merasa puas pada pekerjaannya dan mampu memberi motivasi yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

3). Pencapaian nilai (X 2.3)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberi pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4). Pekerjaan itu sendiri (X 2.4)

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari jabatan yang diduduki oleh seseorang pada saat ini. Semakin tinggi jabatan yang diduduki semakin besar tingkat kepuasan kerja orang tersebut.

5). Hubungan dengan rekan kerja (X 2.5)

Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Dalam kelompok kerja, para pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti rekan kerja yang mendukung baik dari sisi pekerjaan maupun sikap individu.

6). Hubungan dengan atasan (X 2.6)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tanggung rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang

penting bagi tenaga kerja.

7). Promosi karir (X 2.7)

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status dan skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji.

8). Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (X 2.8)

Kelengkapan sarana dan prasarana yang ada dan berfungsi dengan baik akan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk melaksanakan tugas secara baik dari program-program yang telah direncanakan, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik pula.

c. Kinerja (Y)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator kinerja dalam penelitian Sulistyio (2010). Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah :

1). Efektivitas dan Efisiensi (Y1.1)

Adalah cara bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tepat waktu.

2). Pelatihan (Y1.2)

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan dan dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3). Inisiatif (Y1.3)

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

4). Disiplin (Y1.4)

Suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Untuk mengetahui dalam merespons karyawan terhadap pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan.

Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan digunakan kriteria :

- a. Sangat setuju (SS) : diberi skor 4
- b. Setuju (S) : diberi skor 3
- c. Kurang Setuju (KS) : diberi skor 2
- d. Sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

Penelitian ini menggunakan skala likert dari 5 (lima) kategori jawaban yang dimodifikasi menjadi 4 kategori jawaban. Hadi (2001:20) memodifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori dengan meniadakan kategori jawaban tengah didasarkan pada alasan :

- a. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya). Bisa juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam instrumen.
- b. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan untuk menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

Maksud kategori jawaban menjadi 4 adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 (lima) jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuisioner yang disebarkan. Prosedur yang dilakukan adalah

menilai hasil kuisioner dan mengelolanya dengan metode statistik.

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2011:76) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cocok (akurat) alat ukur yang digunakan dengan tujuan pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total

N = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika r hasil > r tabel pada tingkat alfa tertentu, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil < r tabel pada tingkat alfa tertentu, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Konsep reabilitas dapat dipahami melalui dasar ide konsep tersebut, yaitu konsistensi. Dengan demikian dapat dievaluasi instrument penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reabilitas data adalah “Bagaimana konsistensi data disimpulkan”. Pengukuran reabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut

dengan koefisien. Konsep reabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan, yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi, reabilitas konsisten internal. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17 dengan uji reliabilitas data menggunakan pendekatan Konsistensi Internal dengan rumus sebagai berikut (Singarimbun, 2010:123)

Rumus reabilitas konsistensi internal :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Pengukuran uji reliabilitas dilakukan dengan menguji *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.8.2 Analisis Regresi

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Tabulasi data hasil hasil kuisisioner
- b. Melakukan penghitungan regresi

Variabel bebas didasarkan pada variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis, maka spesifikasi model yang dipakai untuk analisis yaitu model regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = kinerja

X1 = motivasi kerja

X2 = kepuasan kerja

Ei = variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

a = konstan

b1...b2 = koefisien parameter regresi

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi model klasik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah sebagai berikut :

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Apabila terjadi heteroskedastisitas, berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas. Hubungan ini mengakibatkan variabel tergantung tidak hanya dijelaskan oleh variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas diperoleh dengan menggunakan uji t pada koefisien *Rank Spearman Correlation*. Caranya adalah dengan melakukan perhitungan koefisien *Rank Spearman Corelotions* dan kemudian membandingkannya dengan nilai kritis r yang ada pada variabel *Rank Spearman Corelotions* dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yaitu apabila besarnya r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} atau jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Penyimpangan asumsi model klasik adanya heterokedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah heterokedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (*estimation*) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar, walaupun penaksirnya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan mendekati nilai yang sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variansnya yang tidak minimum (tidak efisien).

Diagnosis adanya heterokedastisitas secara kuantitatif dalam regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian *Rank Spearman Correlations*. *Rank Spearman Correlations* (r_s) dapat dihitung dengan rumus :

$$r_s = 1 - 6 \left(\frac{\sum d_i^2}{N(N-1)} \right)$$

Keterangan :

d_i = selisih ranking standar deviasi (s) dan ranking nilai mutlak *error*.

Nilai e = $|Y - \hat{Y}|$

N = banyaknya sampel

Pengujian ini dengan menggunakan distribusi t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi ditolak. Artinya, model tersebut mengandung heterokedastisitas.

Nilai t_{hitung} ini dapat ditentukan dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{R_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan t_{tabel} yang ditentukan melalui tabel distribusi t pada α yang digunakan dan *degree of freedom* (df) = $N - 2$ Menurut Algifari (2000:85), cara untuk mengatasi masalah heterokedastisitas salah satunya adalah "... dengan melakukan transformasi log karena akan memperkecil situasi heterokedastisitas, dalam hal ini akan memperkecil skala ukuran variabel."

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan standart error menjadi tinggi dan sensitive terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan VIF (Variance Influence Factor) dimana

multikolinieritas terjadi apabila nilai $VIF > 5$.

Usaha untuk mengatasi model regresi yang mengandung multikolinieritas pada penelitian adalah dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner (daftar pertanyaan) dengan cara menambah data penelitian (Algifari, 2000:85)

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak atau untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Terpenuhiya syarat normalitas akan menjamin dapat dipertanggungjawabkan model analisis yang digunakan, sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas data menggunakan uji *shapiro-wilks* atau *multifaction kolmogrov-smirnov*. Data dikatakan normal jika nilai $K-S < \text{nilai table}$ atau $2\text{-tailed } p > 0,005$ Yarnest, (2004:65)

3.8.4 Pembuktian hipotesis

a. Melakukan Uji t

Setelah menggunakan perhitungan terhadap koefisien regresi dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji t. uji t dilakukan dengan menegetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk uji t adalah sebagai berikut :

1. Menyusun suatu Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternative (H_1)

$H_0: b_1 = 0$, tidak ada pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari Penghargaan diri (X 1.1), Pemenuhan kebutuhan fisik (X1.2), Kebutuhan aktualisasi yaitu mencapai kinerja (X1.3), Kepemilikan Sosial (X1.4), dan Kebutuhan keamanan kerja (X1.5) dan kepuasan kerja yang terdiri dari Keadilan (X 2.1) Gaji (X 2.2) Pencapaian nilai (X 2.3) Pekerjaan itu sendiri (X 2.4) Hubungan dengan rekan kerja (X 2.5) Hubungan dengan atasan (X 2.6) Promosi karir (X 2.7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (X 2.8) yang mendukung secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco

Indonesia di Sidoarjo.

H1: $b_1 \neq 0$, ada pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari Penghargaan diri (X 1.1) Pemenuhan kebutuhan fisik (X1.2) Kebutuhan aktualisasi yaitu mencapai kinerja (X1.3) Kepemilikan Sosial (X1.4) Kebutuhan keamanan kerja (X1.5) dan kepuasan kerja yang terdiri dari Keadilan (X 2.1) Gaji (X 2.2) Pencapaian nilai (X 2.3) Pekerjaan itu sendiri (X 2.4) Hubungan dengan rekan kerja (X 2.5) Hubungan dengan atasan (X 2.6) Promosi karir (X 2.7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (X 2.8) yang mendukung secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Sidoarjo.

2. Menentukan *level of significance* dari penelitian ini, yang ditetapkan sebesar 5% dengan tingkat kebebasan (df) sebesar $n-k-1$
3. Menentukan besarnya t hitung dengan persamaan :

$$T \text{ hitung} = \frac{a_j}{Se(a_j)}$$

Keterangan :

Se (aj) = Standart deviasi koefisien regresi

Se (aj) = Koefisien $\sqrt{\frac{\sum e^2}{n-k}}$

Aj = koefisien regresi

4. Membandingkan hasil dari t hitung terhadap t tabel, pengujian dilakukan dengan menggunakan dua arah (*two tails*) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $n-k-1$ serta koefisien keyakinan 95%.

Apabila t hitung t tabel atau -t hitung < -t tabel maka H0 ditolak

Apabila -t tabel - t hitung atau <t tabel maka H0 diterima.

b. Uji Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama. Menurut Suprpto (2003:289) bentuk rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat

Y = Variabel bebas

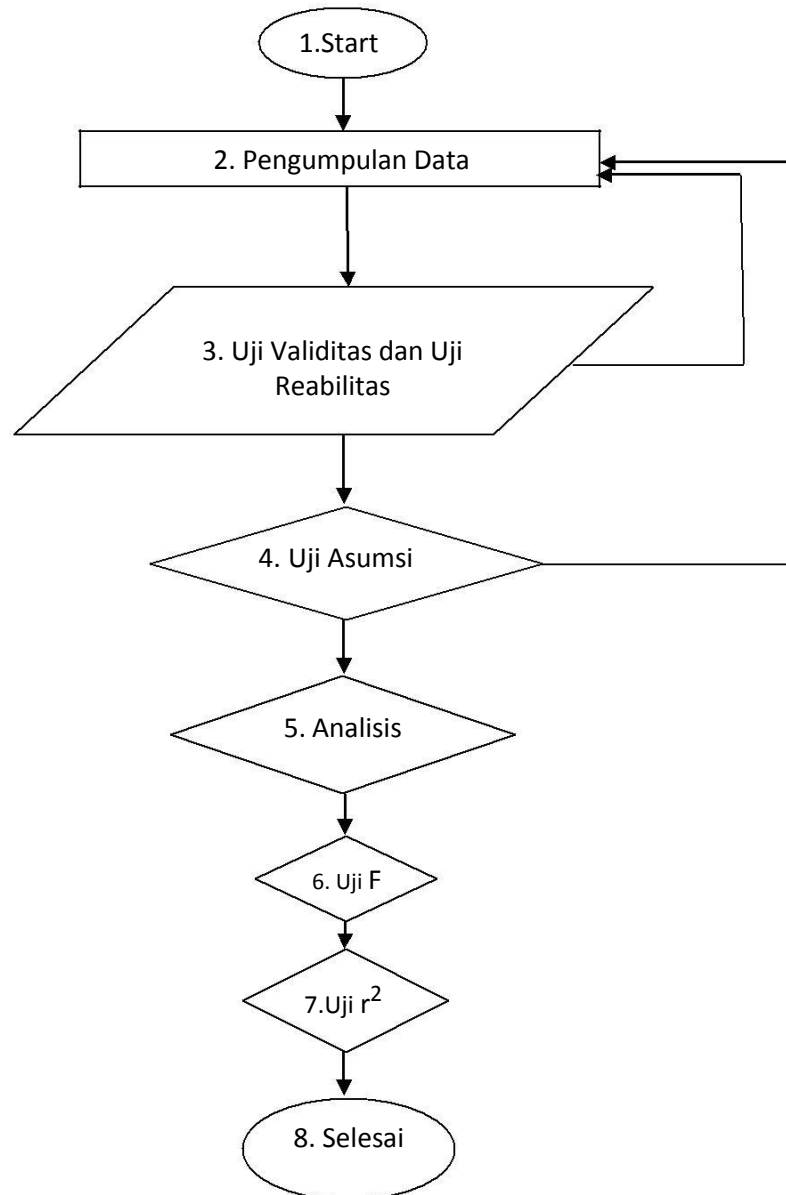
Ketentuan :

$R^2 = 0$, diartikan tidak memiliki hubungan antara variabel X dan variabel Y.

$R^2 = 1$, diartikan memiliki hubungan yang sempurna antara variabel X dan variabel Y

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mempermudah dan memperjelas dalam pemecahan masalah dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.7 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : Data Diolah

Keterangan:

- a. Tahapan persiapan atau tahapan awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Tahap ini dilakukan dengan menyebar kuesioner pada responden berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian.
- c. Pada Analisis Regresi Linier Berganda juga digunakan untuk menguji instrumen data. Pada pengujian ini ada dua macam pengujian, yaitu:
 - 1). Uji validitas;
 - 2). Uji reliabilitas.
- d. Uji Asumsi klasik untuk mendapatkan model regresi yang baik. Pada pengujian ini dilakukan tiga pengujian, yaitu:
 - 1). Uji Multikolinieritas.
 untuk menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan standart error menjadi tinggi dan sensitif terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti.
 - 2). Uji Heterokedastisitas.
 Tahap ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Apabila terjadi heteroskedastisitas, berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas
 - 3). Uji Normalitas
 Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Apabila terjadi heteroskedastisitas, berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas
- e. Analisis Regresi Linier Berganda
 Tahap ini menganalisis hasil dari regresi data melalui *SPSS 17* untuk diinterpretasikan
- f. Uji t dan Uji F.
 Tahap ini untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan serta dominasi variabel yang memberikan pengaruh
- g. Pembahasan