



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG JEMBER

SKRIPSI

Oleh

Jeffri Firmansyah

NIM 150810201250

UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS

EKONOMI DAN BISNIS

2017



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG JEMBER**

*THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION TO THE EMPLOYEE SATISFACTION AT  
PT MAYANGSARI COMPANY MAYANG JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

Jeffri Firmansyah

NIM. 150810201250

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG JEMBER**

*THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION TO THE EMPLOYEE SATISFACTION AT  
PT MAYANGSARI COMPANY MAYANG JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Jeffri Firmansyah

NIM. 150810201250

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS  
JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Jeffri Firmansyah  
Nim : 150810201250  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MAYANGSARI  
KECAMATAN MAYANG JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 1 Oktober 2017

Yang menyatakan,

Jeffri Firmansyah

NIM. 150810201250

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.  
MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Jeffri Firmansyah

NIM : 150810201250

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 30 Oktober 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami S.E., M.Si

NIP.197401202000122001

Drs. Nyoman Gede Krisnhabudi M.Agb

NIP. 196304021988021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Jeffri Firmansyah**

**Nim : 150810201250**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

**19 Oktober 2017**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D**

**NIP. 196903291993032001 : (.....)**

**Sekretaris : Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S**

**NIP. 196102091986031001 : (.....)**

**Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M**

**NIP. 198002012005012001 : (.....)**



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terima kasih yang tidak terduga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, Ibu Ninuk Ganewati dan Bapak Darmawati yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Kakak-kakakku tercinta Dyah Ayu Pratiwi, S.H., M.Kn dan Yonky Adryanto, S.Hut.
4. Keluarga keduaku REZ ( Fiona C, Unzakiah, Rania F, Atika K, Happy A, dan M. Almas ) serta keluarga Cendol ( Yuris dan Btary Calexa ) yang selalu menjadi motivasiku.
5. Sahabat- sahabat saya Defri dan Sam yang selalu mensupport saya.
6. Teman-temanku Alih Jenjang 2015 tersayang yang senantiasa memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
7. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
8. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



**MOTTO**

Kesakitan membuat anda berfikir. Pikiran membuat anda bijaksana. Kebijakan membuat kita bisa bertahan dalam hidup

( John Patrick )

Orang yang menginginkan impiannya menjadi kenyataan, harus menjaga diri agar tidak tertidur

( Richard Wheeler )

Pengorbanan harus didasari usaha. Usaha harus didasari bersabar. Bersabar akan membuahkan hasil yang tidak pernah kita duga

( Jeffri Firmansyah )

Alloh akan mengangkat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberikan ilmu antara kalian beberapa derajat. Alloh maha mengetahui apa yang kalian kerjakan

(Q.S Mujadilahn :11)

Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu maka Alloh mudahkan baginya menuju surga

(HR. Muslim)

Harapan adalah kenyataan paling nyata, jika kau percaya harapan itu akan menjadi nyata

(bill gates)



## RINGKASAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG JEMBER;** Jeffri Firmansyah; 150810201250; 2017; 106 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Seiring berkembangnya waktu, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik diantara perusahaan lain yang menjadi pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang dapat memberikan prestasi kerja yang sesuai harapan. Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan, faktor motivasi yaitu motivasi yang berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kemampuan karyawan harus didukung dengan adanya pelatihan. Pelatihan ini meningkatkan kemampuan karyawan untuk diterapkan pada saat bekerja. Kemampuan yang diimbangi pelatihan akan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Hasil yang di dapat ketika karyawan dapat meningkatkan produktifitasnya maka rasa puas terhadap pekerjaan semakin meningkat. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan suatu modal besar bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Usaha untuk mewujudkan motivasi yang tinggi perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan adanya rasa kesenangan tersebut karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan mendapatkan *reward* sesuai atas keberhasilannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Jember. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Mayangsari di Mayang-Jember. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator seluruhnya berjumlah 14. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil Analisa Regresi Linier Berganda, pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Jember.

## SUMMARY

**THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION TO THE EMPLOYEE SATISFACTION AT PT MAYANGSARI COMPANY MAYANG JEMBER;** Jeffri Firmansyah; 150810201250; 2017; 106 Pages; Department of Management; Faculty of Economics and Business; Jember University.

On this day, competition between companies is getting tighter. Every company wants to be the best among other competing companies. This situation require every company to have employees who have the ability and motivation that can provide work performance as expected. The employee's ability consists of potential ability (IQ) and reality skill (knowledge + skills). It means that employees who have an average IQ between 110-120 with adequate education for his position and skilled in doing the daily works, it will be easier to achieve the expected performance. Meanwhile, motivation factor is motivation in the form of attitude of an employee in facing work situation. Motivation is a condition that moves self-directed employees to achieve organizational goals (goals of work).

The ability of employees should be supported by training. This training enhances employees' ability to be applied at work. The result which is got when employees can increase their productivity then the sense of satisfaction to the work is increasing. Motivation that exist in the employees is a big capital for a company to be able to realize high job satisfaction as well. In creating motivation, companies can choose how to motivate employees appropriately and suitable according to situasion and condition of the company. Job satisfaction is a fun emotional state by which employees view their work. By feeling cheerful, employees are able to do their job well and even get rewards according to their success.

Based on the phenomenon above, the purpose of this research is to determine the effect of training and motivation to the employees' satisfaction Mayangsari Jember company. The objects of this research are the employees of Mayangsari Company in Mayang-Jember. Samples that are used in this research are as many as 50 respondents. In this research, the total number of indicators are 14. The data analysis method used in this researc is multiple linear regression anaylisis.

Based on the result of Multiple Linear Regression Analysis, training has significant effect on employee satisfaction, Motivation has significant effect on employee satisfaction of Mayangsari Jember Company.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Jember”.Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Wiji Utami S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Nyoman Krishnabudi M.Agb,selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D, Bapak Didik Pudjo Musmedi, M.S dan Ibu Anna Mufidah, S.E.,M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Drs. Marmono Singgih, M.Siselaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang

telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.

8. Ibu Rita yang telah membantu saya selama proses penelitian di PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Jember beserta karyawan lainnya.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Ninuk Ganewati dan Bapak Darmawan, terima kasih atas dukungan morildan materiil, jugasemangat, pengorbanan, doa, nasihat, dankasihsayang, hingga dapat terselesaikannya skripsiini.
10. Kakakku tersayang Dyah Ayu Pratiwi, S.H.,M.Kn, Yonky Adryanto, S.Hut
11. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa..
12. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah,semangatserta doa yang senantiasa terlimpahkan bagi kita.
13. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 1 Oktober 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan .....	5
1.4 Manfaat .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>

2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 pelatihan .....	6
2.1.2 Motivasi .....	13
2.1.3 Kepuasan kerja karyawan .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Kerangka Konseptual .....	30
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	31
2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja karyawan .....	31
2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan .....	32
<b>BAB 3. METODOOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	33
3.2 Populasi .....	33
3.3 Sampel .....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4.1 Jenis Data .....	33
3.4.2 Sumber Data .....	34
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6 Identifikasi Variabel .....	35
3.7 Definisi Operasional dan	
Skala Pengukuran Variabel .....	35
3.7.1 Definisi Operasional .....	35
3.7.2 Skala Pengukuran Variabel .....	36
3.8 Metode Analisis Data .....	37

3.8.1 Uji Instrumen.....	37
3.8.2 Analisis Linier berganda .....	39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.4 Uji Hipotesis .....	42
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum .....	48
4.1.1 Struktur Organisasi PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Jember .....	49
4.2 Statistik Deskriptif .....	53
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	53
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	55
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.3 Uji Instrumen .....	62
4.3.1 Uji Validitas .....	62
4.3.2 Uji Relibilitas .....	63
4.3.3 Uji Normalitas Data .....	64
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	65
4.5.1 Uji Multikolinieritas .....	65
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.6 Uji Hipotesis .....	67
4.6.1 Uji t .....	67



4.6.2 Uji Koefisien Determinasi .....	68
4.7 Pembahasan .....	69
4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	69
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	71
<b>BAB 5. KESIMPULAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian .....	28
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	53
4.3 Umur Responden .....	54
4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	54
4.5 Masa Kerja Responden .....	55
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan .....	56
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi .....	58
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan kerja karyawan .....	60
4.9 Hasil Uji Validitas .....	62
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
4.12 Hasil Uji Multikolineritas .....	66
4.13 Hasil Uji t .....	68
4.14 Hasil Uji $R^2$ .....	69

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	31
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
4.1 Struktur Organisasi PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Jember .....	50
4.2 Hasil Uji Normalitas Data .....	64
4.3 Hasil Uji Scatterplots .....	67

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	81
2. Rekapitulasi Kuesioner .....	85
3. Jawaban Responden .....	87
4. Hasil Output Uji Instrumen .....	92
5. Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
6. Hasil Output Uji Asumsi Klasik .....	97
7. Hasil Output Hipotesis .....	99
8. Rtabel .....	100
9. Dokumentasi .....	101



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek penunjang pertumbuhan ekonomi nasional adalah kontribusi perusahaan. Secara umum kontribusi perusahaan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun 2016 sebesar 4,5% (Badan Pusat Statistik, 2017). Berdasarkan hal tersebut perkembangan perusahaan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Peningkatan kontribusi positif perusahaan harus memperhatikan tiga hal yaitu sumber daya, keinginan atau motivasi serta dukungan internal dan eksternal, oleh sebab itu setiap perusahaan harus meningkatkan kemampuan dan motivasi yang dapat memberikan prestasi kerja yang sesuai harapan.

Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2015) prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut Dewi dan Laras (2014) rendahnya kemampuan pegawai mengakibatkan kurang kreatif dan inovatif dalam bekerja, sulit menemukan *problem solving* dan tidak bisa bekerja dalam tekanan. Kondisi tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, faktor motivasi yaitu motivasi yang berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan

berintegrasi dengan segala kemampuannya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Rendahnya motivasi akan mempengaruhi ketidakpuasan bekerja yang menimbulkan perilaku agresif dan tidak mau bekerjasama (Rozzaid dkk., 2015). Perilaku agresif kinerja contohnya berhenti dari perusahaan, suka bolos serta kinerja yang tidak efektif. Armstrong dan Baron (2010:100) menyatakan bahwa *personal factors* (faktor individu) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kemampuan karyawan harus didukung dengan adanya pelatihan. Pelatihan menurut Suwatno (2016) merupakan proses perubahan yang sistematis dari *Knowledge, Skill, Attitude, dan Behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, karyawan di dalam sebuah perusahaan yang mempunyai potensi harus diimbangi dengan adanya pelatihan. Pelatihan ini meningkatkan kemampuan karyawan untuk diterapkan pada saat bekerja. Kemampuan yang diimbangi pelatihan akan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Hasil yang di dapat ketika karyawan dapat meningkatkan produktifitasnya maka rasa puas terhadap pekerjaan semakin meningkat.

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan suatu modal besar bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Usaha untuk mewujudkan motivasi yang tinggi perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Menurut Handoko (2003), motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Apabila individu



termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2008). Hasil penelitian Mardiono (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Menurut Ikmal (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

Salah satu sektor yang berperan penting perekonomian nasional adalah industri tembakau melalui devisa yang diberikan. Cukai industri tembakau mencapai 95% dari cukai lainnya (Adiatama, 2012). PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember Jember adalah suatu perusahaan dengan jenis kegiatan usaha perdagangan dalam dan luar negeri di bidang pertembakauan. Komoditas yang diperdagangkan adalah tembakau. Usaha perdagangan tembakau ini bekerja sama dengan Mitra Tani dan beli dengan supplier. Perdagangan tembakau dalam negeri bertujuan menyediakan bahan baku pembuatan rokok dengan tembakau jenis Kastoeri, sedangkan untuk luar negeri jenis tembakaunya adalah jenis Na-Oogst, yang umumnya digunakan untuk pembuatan cerutu. Pemilihan tembakau perlu dilakukannya pelatihan, karena dibutuhkan ketelitian dalam memilih tembakau yang akan dijual. PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember lebih fokus pada perdagangan luar negeri yang dilakukan berdasarkan pesanan dari para pelanggannya, sedangkan untuk perdagangan dalam negeri dilakukan dengan cara menjual kepada para konsumennya. Untuk dapat mempromosikan atau untuk menerimanya pesanan dari luar negeri diperlukannya pelatihan berbahasa untuk dapat melayani dan berkomunikasi dengan konsumen.

Beberapa pelatihan yang telah dilakukan di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember Jember ini diantaranya: pelatihan K3 (Keamanan,



Kesehatan, Keselamatan kerja ), pelatihan perpajakan, pelatihan pengisian Formulir export secara online, pelatihan berbahasa inggris dan pelatihan pemadam kebakaran sesuai dengan kebutuhan karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Setelah melakukan pelatihan ini, diharapkan karyawan mampu untuk mengembangkan *skill* nya untuk diterapkan pada saat bekerja. Fenomena yang terjadi pada PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember terkait pelatihan adalah untuk menutup kesenjangan dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini bertujuan untuk menyelaraskan kemampuan dari masing-masing karyawan.

PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember merupakan perusahaan ekspor dan impor dalam perdagangan pertembakauan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, maka PT Mayangsari memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menumbuhkan semangat dan meningkatkan daya saing perusahaan. Motivasi ini diberikan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan ini berupa pemberian semangat, pemberian bingkisan, dan kenaikan gaji setiap awal tahun. Dengan adanya pemberian motivasi ini di harapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang di dapat peneliti, maka dilakukan penelitian tentang -Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember?

- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang terutama berkaitan dengan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kepuasan kerja karyawan

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan bahan rujukan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya bagi akademisi yang menjadikan materi pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja.

- c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana implementasi dalam menyalurkan ilmu yang telah di dapatkan selama berada di dunia pendidikan kedalam dunia kerja.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pelatihan

##### a. Pengertian, Sasaran, Indikator

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Siagian (1988) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo (1995) merupakan suatu cara usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Andrew E. Sikula (1981) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedarmayanti (2013), pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam

waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Moekijat (1991) mengatakan pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja.

Menurut pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijalankannya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Sasaran pelatihan menurut Sutrisno (2009:69) adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktifitas

Pelatihan dapat meningkatkan *Performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meingkat, maka berakibat peningkatan pada produktifitas.

2) Meningkatkan Mutu Kerja

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.

#### 4) Meningkatkan Moral Kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga meningkat.

#### 5) Menjaga Kesehatan dan Keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

#### 6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Noviantoro (2009) indikator dalam pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kesesuaian materi

Materi yang diberikan pada peserta sesuai dengan tujuan yang akan dicapai di dalam perusahaan

##### 2) Metode pelatihan yang digunakan

Metode yang digunakan saat pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta dalam pelatihan

##### 3) Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi

Keterampilan yang dimiliki oleh instruktur dalam menyampaikan materi dapat diterima dengan mudah oleh karyawan yang mengikuti pelatihan

##### 4) Lama waktu pelaksanaan pelatihan

Lama waktu pelaksanaan pelatihan terhadap peserta latihan

##### 5) Fasilitas pendukung program pelatihan

Fasilitas yang ada pada saat pelaksanaan pelatihan memberikan kemudahan dalam memahami materi yang diberikan.



## b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan tentu saja mempunyai agenda tertentu, yaitu mengenai tujuan dan manfaat pelatihan tenaga kerja itu sendiri. Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan (Sunarto & Sahedhy, 2003) sebagai berikut:

### 1) Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja:

#### (a) Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.

#### (b) Memutakhirkan keahlian para karyawan

Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan-kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.

#### (c) Mengurangi waktu belajar

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesesuaian pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang saat di mana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu, pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.

(d) Memecahkan permasalahan operasional

Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

(e) Promosi karyawan

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program perkembangan karier sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier.

(f) Orientasi karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar, agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

(g) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

## 2) Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja, antara lain:

(a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas



- (b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- (c) Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- (d) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- (e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- (f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

c. Metode-metode Pelatihan

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode menurut Bangun (2012) dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain:

1) *Metode On The Job Training*

*Metode on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan lebih murah, tenaga kerja yang dilatih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain, rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

- a) Rotasi pekerjaan merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

- b) Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- c) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tau menerapkan metode yang digunakan.
- d) Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.

## 2) *Metode Off The Job Training*

Pada *metode off the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relative besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- a) *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.

- b) *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
- c) *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

### 2.1.2 Motivasi

#### a. Pengertian, Indikator, dan Proses Timbulnya Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin –Moverell yang berarti –dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau poengikut (Hasibuan,2001). Menurut Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins (1999:50) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sarwoto (1979) motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan/pendorong semangat kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja selain pelatihan, sangat penting pula pemberian motivasi kepada karyawan.

Menurut Saydam (2002) dan diperkuat dengan perpaduan indikator yang digunakan dalam penelitian relevan yang dilakukan oleh beberapa ahli yaitu Listianto dan Setiaji (2004), Brahmasari dan Suprayitno (2006), Supartini (2011) maka dapat dipilih beberapa indikator yang paling sesuai dan dibutuhkan untuk mengukur motivasi kerja karyawan, adapun indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Kegairahan dalam bekerja  
Kegairahan dalam bekerja berupa adanya keinginan untuk selalu bekerja tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak
- 2) Peningkatan prestasi  
Peningkatan prestasi merupakan suatu perubahan pencapaian hasil yang semakin membaik dari sebelumnya.
- 3) Berkurangnya kesalahan karyawan dalam bekerja  
Sebagai manusia karyawan tidaklah luput dari kesalahan tetapi adanya pengalaman membuat karyawan dapat belajar untuk selalu memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuat sehingga memberikan kesempatan untuk menjadi lebih baik.
- 4) Peningkatan produktivitas  
Semakin tingginya motivasi kerja dalam diri karyawan membawa pengaruh pada semakin produktifnya karyawan dalam bekerja. Peningkatan produktivitas dapat dilihat berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang diberikan bagi perusahaan.
- 5) Tidak cepat puas  
Motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan membawa karyawan untuk selalu berusaha lebih baik dalam bekerja, keadaan tersebut menumbuhkan rasa tidak cepat puas dengan hasil yang telah dilakukan dengan demikian membuat karyawan semakin berlomba-lomba melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja menurut Robbins (2015:128) adalah sebagai berikut:

- 1) Kekuatan (*intensity*), seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha melakukan pekerjaannya.
- 2) Arahkan (*direction*), upaya yang diarahkan menuju dan konsisten pada tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus kita temukan.
- 3) Ketekunan (*persistence*), ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya dalam melakukan pekerjaan.

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses (Sudarmo, 1997) sebagai berikut:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan



- 2) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
- 3) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realities
- 4) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan

b. Tujuan Motivasi

Terdapat tujuan dalam pemberian motivasi karyawan (Hasibuan,2007) diantaranya:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Teori, Metode, dan Kendala Motivasi

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses (Umar, 1998). Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Beberapa teori motivasi sebagai berikut:



1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2) Teori hirarkhi kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupada material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi diatas, hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dll.

b. Kebutuhan fasa aman

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja

c. Kebutuhan social

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualitas diri

Aktualisasi diri merupakan hirarkhi kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alderfer

Sebagaimana halnya teori-teori hirarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan di bawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut

c. Kebutuhan akan pertumbuhan

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori Dua Faktor

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan

dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga –Motivatorll dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor- faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a. Prestasi
- b. Promosi atau kenaikan pangkat
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervise
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan

#### 4. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi, memiliki ciri:
  1. memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
  2. Memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, memiliki ciri:
  1. Memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja
  2. Cenderung berusaha membina hubungan social yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
  3. Memiliki satu harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, memiliki ciri:
  1. Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
  2. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
  3. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
  4. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan

5. Teori motivasi proses

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama ( Umar, 1998), antara lain:

a. Teori pengharapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen yakni, harapan, nilai, dan pertautan.

b. Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahan secara objektif.

c. Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

1. Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan keadaan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi, dan uang.
2. Penguat negatif, di mana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
3. Hukuman, penerapan hukum dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali

Metode Motivasi dapat di klasifikasikan menjadi dua menurut (Hasibuan, 2007) yaitu sebagai berikut:

1. Metode Langsung

Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, program, dan lain sebagainya

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.



Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat, dll.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Dalam pemberian motivasi tidak semudah yang kita bayangkan, karena setiap individu memiliki tujuan yang berbeda seperti yang dikatakan Hasibuan (2007) terdapat kendala di dalam pemberian motivasi, adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan kerja, dan Indikator**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjapun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal persepsi mereka tentang pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada ekonomi dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin, dan moral kerja.

Menurut Prawira (2012) , ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya.
- 2) Supervisor, karyawan lebih suka mempunyai supervisor yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahannya.
- 3) Rekan kerja, rekan kerja yang ramah dapat menciptakan komunikasi yang efektif, dan mengarah pada kepuasan kerja yang optimal.

b. Teori dan Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas mengenai kepuasan kerja, berikut merupakan teori kepuasan kerja menurut Poltak Sinambel (2016) adalah sebagai berikut:

### 1) Teori Nilai

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya sedikit banyak orang menerima hasil, maka akan semakin tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

### 2) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, dan *comparison person*. Wexley dan Yukl dalam Sinambela mengemukakan bahwa :

- (a) *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.
- (b) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, dll.
- (c) *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

### 3) Teori Perbedaan

Locke dalam Sinambela mengemukakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang di dapat pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka mereka akan puas, sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada apa yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

#### 4) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

#### 5) Teori Pandangan Kelompok

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi. Para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

#### 6) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun faktor nonkerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani, dll.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015) terdapat dua faktor, yaitu

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memegang peran penting dalam penelitian karena merupakan bahan acuan bagi kegiatan penelitian selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan Hadi, Prihatin, dan Jaluanto (2013) dengan judul –Analisis Pelatihan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kayawan (Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 144 orang. Variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3). Variabel terikat Kepuasan (Y1) dan Kinerja (Y2). Hasil Regresi Berganda menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fernando (2013) dalam penelitiannya –Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Sampel yang diambil /diteliti sebanyak 96 responden. Variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1), Pemberdayaan (X2), dan Efikasi Diri (X3). Sedangkan variabel terikatnya



Kepuasan Kerja (Y). Hasil regresi linier berganda menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ni Kadek, I Gede, dkk (2015) dalam penelitiannya berjudul - Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Variabel bebas, Motivasi (X1). Variabel terikat meliputi Kepuasan kerja (Y1) dan Kinerja pegawai (Y2). Sampel dalam penelitian ini menggunakan 74 responden. Hasil regresi linier berganda menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yusron, Toni, dan Anggun (2015) dalam penelitiannya yang berjudul -Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). Variabel bebas meliputi Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Variabel terikat Kepuasan (Y). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian yaitu sebanyak 31 orang, maka tidak ada sampel yang digunakan, sehingga penelitian menggunakan teknik sensus. Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1.	Hadi, Prihatin, dan Jaluanto (2013)	Variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3). Variabel terikat Kepuasan (Y1) dan Kinerja (Y2).	Regresi linier berganda ( <i>multiple regresion analysis</i> )	pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Fernando (2013)	Variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1), Pemberdayaan (X2), dan Efikasi Diri (X3). Sedangkan variabel terikatnya Kepuasan Kerja (Y).	Regresi linier berganda ( <i>multiple regresion analysis</i> )	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Ni Kadek, I Gede, dkk (2015)	Variabel bebas, Motivasi (X1). Variabel terikat meliputi Kepuasan kerja (Y1) dan Kinerja pegawai (Y2).	Analisis deskriptif	motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Yusron, Toni, dan Anggun (2015)	Variabel bebas meliputi Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Variabel terikat Kepuasan (Y).	Analisis regresi linier berganda	motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber: Hadi, Prihatin, dan Jaluanto (2013), Fernando (2013), Ni Kadek, I Gede, Riana, dan Made Subudi (2015), Yusron, Toni, dan Anggun (2015)

Terdapat persamaan maupun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Persamaan penelitian yang saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi, Prihatin, dan Jaluanto (2013) adalah variabel bebas/variabel independent (X) yang digunakan adalah pelatihan dan variabel terikat/dependent (Y1) adalah kepuasan kerja. Persamaan berikutnya menggunakan

alat penelitian analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terletak pada variabel X dan Y yang lainnya. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan motivasi sebagai X2, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kompensasi sebagai X2 dan komunikasi sebagai X3. Untuk variabel Y pada penelitian saat ini hanya menggunakan Y1 yaitu kepuasan kerja sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan Y2 yaitu kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fernando (2013), persamaan penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu dan sekarang adalah pelatihan sebagai (X1) dan kepuasan kerja sebagai (Y). Alat penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan alat analisis linier berganda. Perbedaannya pada penelitian yang dilakukan saat ini variabel bebas/X2 menggunakan variabel motivasi sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel pemberdayaan sebagai (X2) dan variabel efikasi diri sebagai (X3).

Pada penelitian yang dilakukan Ni Kadek Eni, I Gede Riana, dan Made Subudi (2015), persamaan penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu dan sekarang adalah motivasi sebagai variabel (X)/ variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai (Y)/ variabel terikat. Perbedaan pada penelitian terdahulu dan sekarang adalah pada penelitian terdahulu hanya berfokus pada variabel bebas (motivasi) dan pada penelitian saat ini variabel bebasnya selain motivasi terdapat variabel bebas lainnya yaitu pelatihan. Variabel Y pada penelitian terdahulu terdapat dua variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebagai (Y1) dan kinerja sebagai (Y2) sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus pada (Y1) yaitu kepuasan kerja. Perbedaan berikutnya terletak pada analisis penelitian yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan analisis deskriptif sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan analisis linier berganda.,

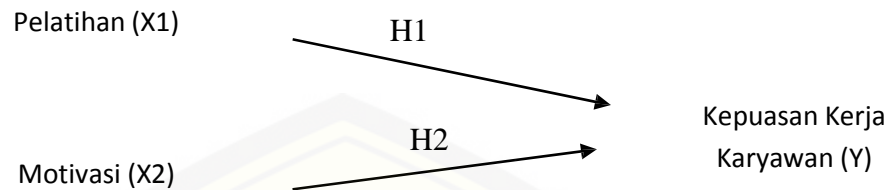
Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Yusron, Toni, dan Anggun (2015), persamaan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel yang digunakan. Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang digunakan baik oleh peneliti

terdahulu maupun penelitian saat ini adalah motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Persamaan berikutnya terletak pada analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan analisis linier berganda. Perbedaan pada penelitian terdahulu dan saat ini terletak pada variabel bebas (X) pada penelitian terdahulu selain motivasi sebagai variabel bebas, variabel bebas berikutnya yaitu kompensasi dan pada penelitian yang dilakukan saat ini variabel bebas selain motivasi adalah pelatihan sebagai variabel bebas lainnya.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Pelatihan merupakan ilmu dasar seorang karyawan untuk bekerja di dalam sebuah perusahaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang membantu dalam pengerjaan tugas dan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Dengan meningkatnya produktifitas, meningkatkan kepuasan kerja karyawan pula dalam bekerja. Untuk menghasilkan kepuasan kerja yang baik harus diimbangi dengan motivasi. Motivasi adalah dorongan tiap individu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuannya. Ketika karyawan telah menerapkan motivasi, maka pekerjaan akan tepat sesuai dengan keinginan dan puas akan terselesaikannya tugas tersebut.

Kerangka konseptual dibawah ini menunjukkan bahwa variabel bebas meliputi Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai beriku:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan kerja karyawan

Pelatihan diharapkan mampu memberi pengetahuan, keterampilan, dan *skill* yang akan membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Fernando (2013) menjelaskan bahwa pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yang berada di PLN Suluttenggo cabang Manado, karena dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, akan berdampak pada tingkat produktifitas kerja, yang tentunya akan memberikan tingkat pelayanan kepada konsumen dalam hal ini masyarakat pengguna jasa listrik yang ditawarkan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan pelatihan kepada karyawan agar semakin terampil dalam melakukan tugasnya.

Hadi, Prihatin, dkk (2013) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disimpulkan bahwa pelatihan sangat terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukam, karena penelitian berorientasi pada masa sekarang dapat membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan guna mencapai kompetensi



yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya, keberhasilan ini akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT.Mayangsari Jember.

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Motivasi di dalam sebuah perusahaan sangat penting. Karena dengan adanya motivasi kinerja karyawan semakin meningkat. Kadek, Gede, dkk (2015) hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan negeri sipil. Anwar (2005) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, kinerja semakin meningkat, dan hasil yang di dapat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember Jember.



## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menguji hipotesis yang diajukan.

### **3.2 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono, 2014 ). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember sejumlah 50 karyawan.

### **3.3 Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus. Teknis sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselediki satu per satu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi

atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan meliputi: jumlah pegawai dan hasil kuesioner.

### **3.4.2 Sumber data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari obyek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Dalam penelitian ini, data primer meliputi hasil penyebaran kuesioner dan data laporan arsip PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember Jember.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat, dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian. (Sumarsono, 2004:66). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Metode Kuesioner**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis. Data yang diharapkan dari metode ini adalah persepsi responden mengenai variabel penelitian yaitu pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.

#### **b. Metode Wawancara**

Teknik wawancara dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada beberapa responden, hal ini dilakukan untuk menguji kebenaran informasi dan menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh kepala bagian dan Bagian Kepegawaian untuk mendapatkan tambahan

data penelitian. Data yang diharapkan dari metode ini adalah deskripsi mengenai variabel yang diteliti yaitu pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.

c. Metode Studi Pustaka

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, dan jumlah karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember Jember. Selain itu peneliti juga mengumpulkan data dari buku, jurnal, dan mempelajari literatur, serta referensi lain seperti media elektronik yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.6 Identifikasi variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu: variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel bebas ( *Independent variabel* )

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), dan motivasi (X2).

b. Variabel terikat ( *Dependent variabel* )

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.7.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Kepuasan (Y)

Suatu keadaan emosional karyawan berupa perasaan positif atas pekerjaannya di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu persepsi karyawan atas :

- 1) Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.
- 2) Atasan yang mendukung (adil, terbuka, mau bekerja sama dengan bawahannya).
- 3) Rekan kerja yang menciptakan komunikasi yang efektif.

b. Variabel Pelatihan (X1)

Program pembelajaran yang dilakukan di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan. Indikator dalam pelatihan yaitu persepsi karyawan atas:

- 1) Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan
- 2) Kesesuaian metode pelatihan dengan kemampuan karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember
- 3) Keterampilan instruktur pelatihan menyampaikan materi mudah dipahami
- 4) Waktu pelaksanaan pelatihan yang tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan
- 5) Kemudahan fasilitas dalam pemahaman materi

c. Variabel Motivasi (X2)

Dorongan yang diberikan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember untuk para karyawan sehingga mereka bekerja keras, fokus, dan ulet.

Indikator Motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kekuatan karyawan dalam berusaha atas pekerjaannya
- 2) Arah dalam melakukan pekerjaan sesuai tujuan
- 3) Ketekunan untuk tetap melakukan pekerjaan hingga selesai

### 3.7.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam
--



pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, Siregar (2013:25). Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya diberi skor sebagai berikut:

a.	Sangat Setuju	=	diberi skor 5
b.	Setuju	=	diberi skor 4
c.	Cukup Setuju	=	diberi skor 3
d.	Tidak Setuju	=	diberi skor 2
e.	Sangat Tidak Setuju	=	diberi skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) bahwa uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan, Arikunto (2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*.

Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien relasi

x = skor pertanyaan

y = skor total

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika r hasil positif, serta r hasil  $\geq$  r table, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif, serta r hasil  $<$  r table, maka variabel tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha ( $\alpha$ ) dalam model Cronbach, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar 0,60.

Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$

Dimana :

a = alpha koefisien realibilitas (0,60)

r = koefisien rata-rata korelasi antar variable

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik <i>Cronbach Alpha</i> . Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai <i>Cronbach Alpha</i> > 0,60.
---

c. Uji Normalitas
-------------------

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Dalam penelitian ini untuk menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak menggunakan cara <i>normal probability plot</i> , dimana cara ini membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal Sunyoto, (2011:89).
---

### 3.8.2 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Penerapan metode regresi linier berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel terikat, Siregar (2013:301). Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan.
---

Rumus analisis regresi linier berganda :	
$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$	
Keterangan:	
Y	= variabel terikat (Kepuasan)
	= konstanta
X <sub>1</sub>	= variabel bebas pertama (pelatihan)
X <sub>2</sub>	= variabel bebas kedua (motivasi)

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

<p>Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui mengenai hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinieritas. Uji asumsi klasik meruakansyarat statistik yang harus dipenuhi analisis regresi linear berganda yang berbasis <i>ordinary least square</i> (OLS). Selain itu, untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang baik harus memenuhi kriteria BLUE (<i>Best Linear Unbiased Estimator</i>). BLUE dapat dicapai jika memenuhi asumsi klasik. Menurut pendapat pendapat Algifari (2000:83) mengatakan:   model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (<i>Ordinary Least Square/OLS</i>) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bias yang terbaik (<i>Best Linear Unbias Estimator/BLUE</i>)   Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau BLUE dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>least square</i>), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Biasanya uji ini dilakukan pada analisis dengan variabel yang jumlahnya lebih dari dua. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, antara lain sebagai berikut :</p>

## a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/*independent variabel* ( $X_1, X_2, X_3, X_4 \dots X_n$ ), dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien. korelasi ( $r$ ). Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independent terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dapat digunakan dengan cara, Sunyoto (2011:79) yaitu:

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik ( $\alpha$ ).
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan bakukuadrat.

Variabel bebas mengalami multikolinearitas jika  $VIF_{hitung} > VIF$ . Ketika terjadi multikolinearitas maka dilakukan kembali pada perhitungan regresi linier berganda.

## b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (dalam Trikumiawan, 2016:60), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul, hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Ketika terjadi heteroskedastisitas maka dilakukan kembali pada perhitungan regresi linier berganda.

### 3.8.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, Ghozali (2013:95).

Rumus:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

$b_i$  = koefisien regresi

$Se(b_i)$  = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1)  $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

Ho diterima dan Ha ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2)  $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significance 5%.*

4) Kriteria pengambil keputusan

a) Jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji  $R^2$  (analisis koefisiensi determinasi)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Persamaan regresi linier berganda akan semakin baik jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (semakin mendekati 1 dan cenderung meningkatkan nilainya sejalan dengan peningkatan variabel independen). Dalam tabel ANOVA, nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{TSS}$$

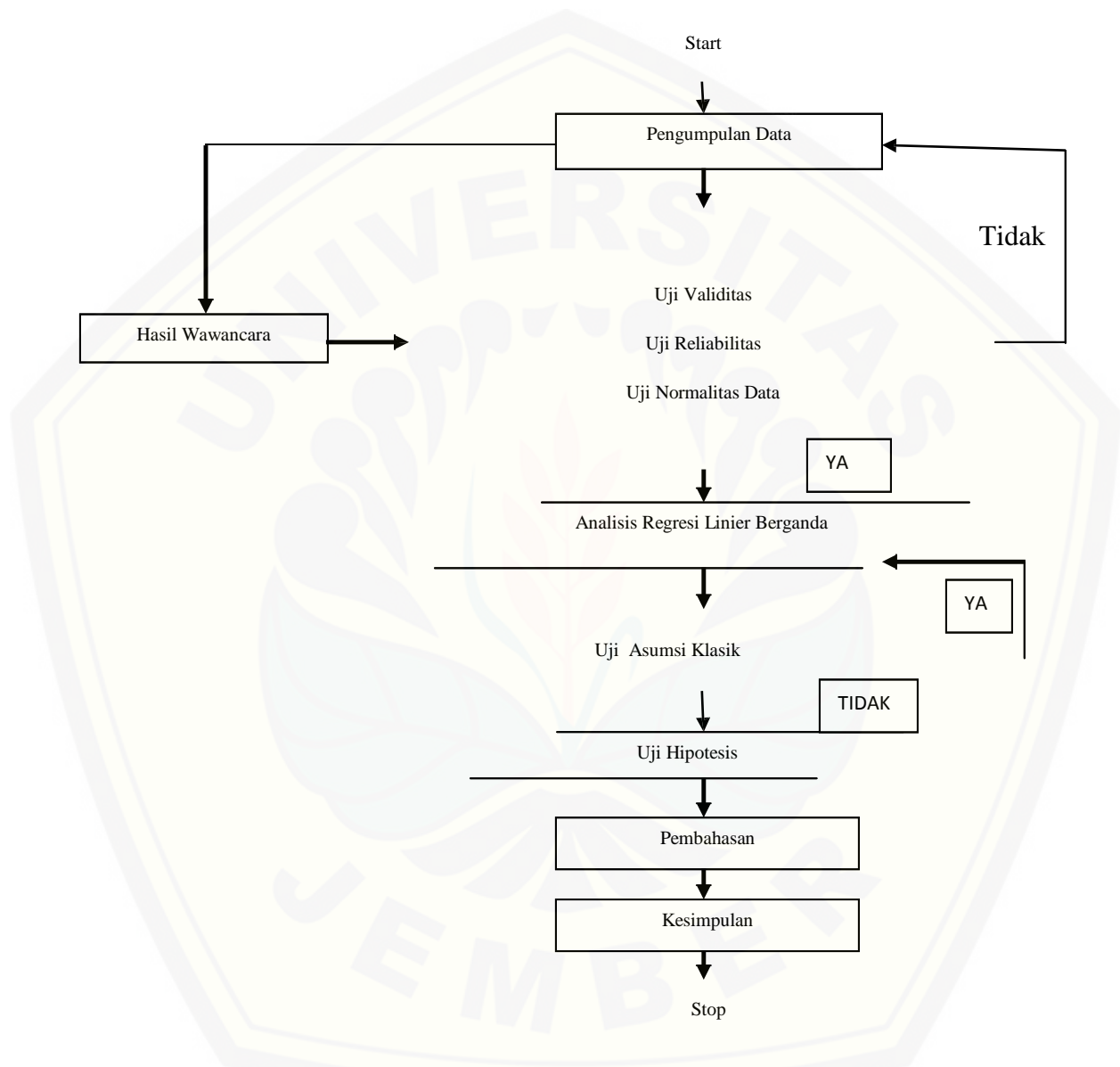
Keterangan:

$R^2$  : Koefisiensi determinasi



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian

2. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh dari pihak PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember Jember melalui hasil kuesioner dan hasil wawancara.

3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data

Uji Validitas, untuk mengetahui Layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan.

Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari hasil skala pengukuran tertentu.

Uji Normalitas Data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji normalitas data, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda, untuk menghitung pengaruh secara parsial maupun silmutan terhadap variabel bebas dan variabel terikat

5. Uji Asumsi Klasaik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedaktisitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heteroskedaktisitas maka harus kembali menguji model linier berganda

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji yaitu uji t. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.



7. Pembahasan

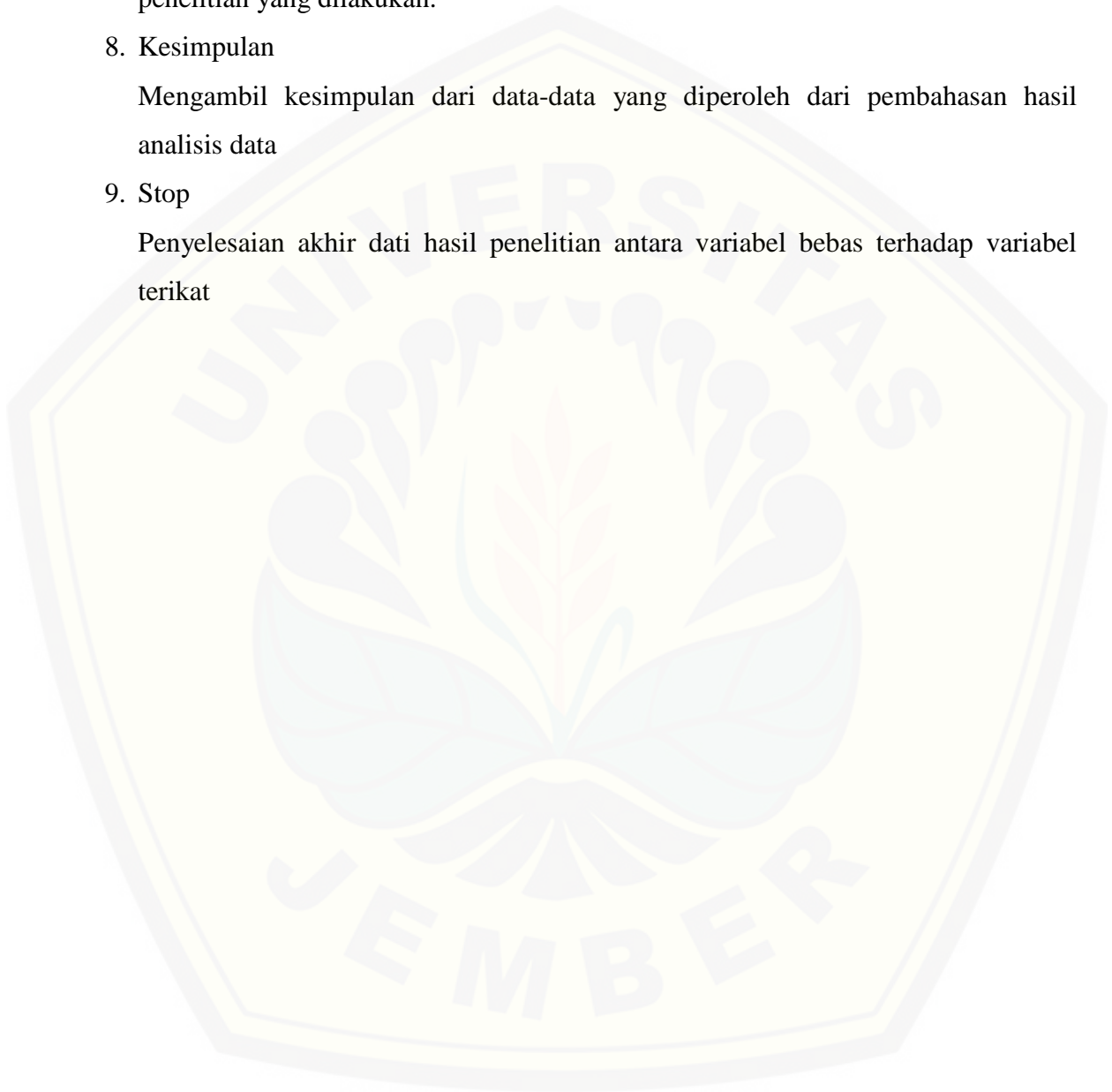
Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

8. Kesimpulan

Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data

9. Stop

Penyelesaian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

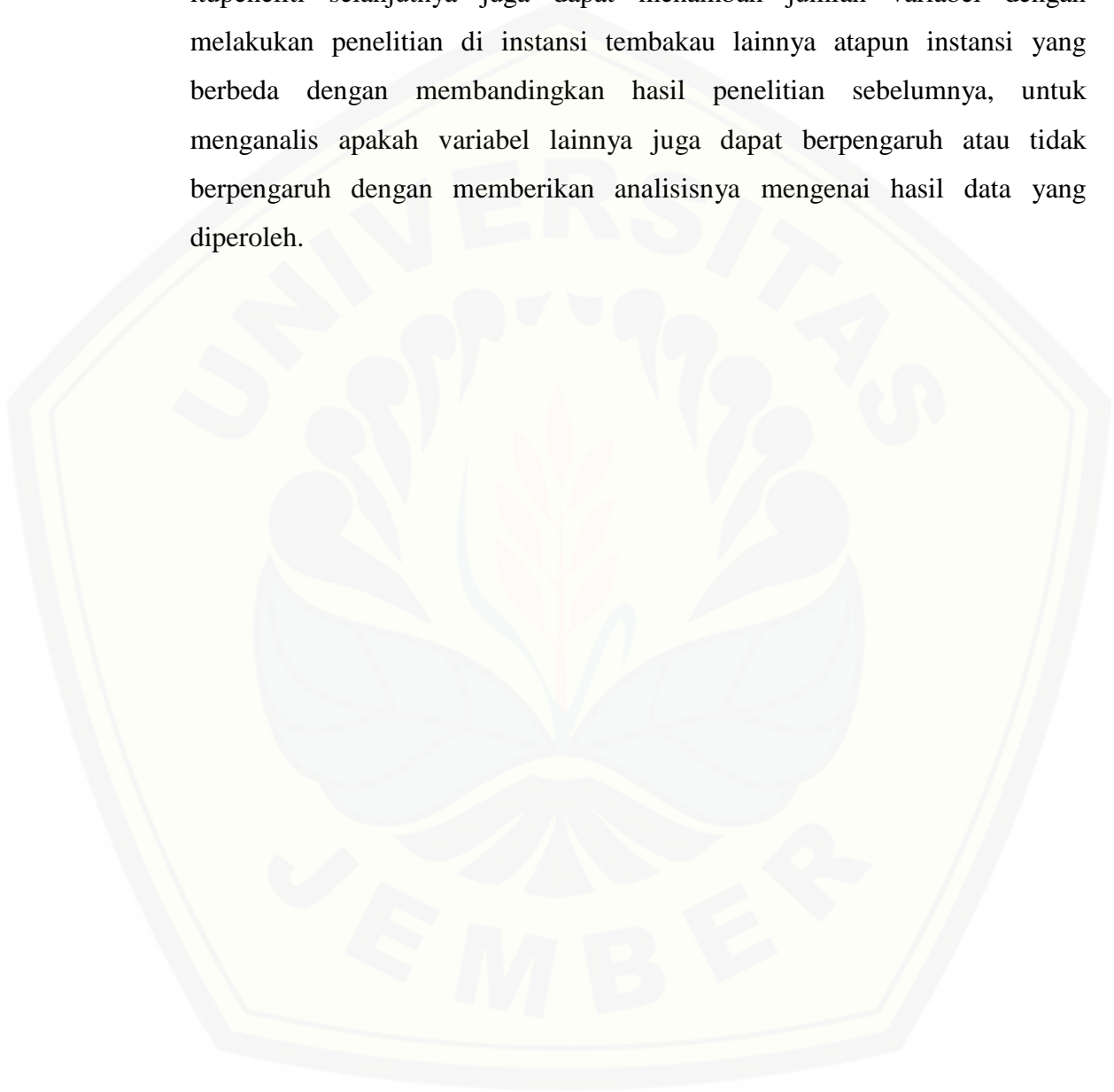
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan makadapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas program pelatihan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel pelatihan dan kepuasan kerja dipersepsi memuaskan. Sejalan dengan hasil analisis regresi linier berganda yang mempersepsikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas motivasi karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi atas kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel motivasi dan kepuasan kerja di persepsi memuaskan. Sejalan dengan hasil analisis regresi linier berganda yang mempersepsikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 5.2 Saran

1. PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas program pelatihan yang dirasa telah memuaskan dan dapat ditingkatkan agar persepsi karyawan menjadi sangat memuaskan.
2. PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas motivasi yang diberikan dirasa telah memuaskan.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah variabel dengan melakukan penelitian di instansi tembakau lainnya ataupun instansi yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh.



**Daftar Pustaka**

- Anwar. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya: Vol.3, No.6.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rindia cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gelora Aksara Pratama. Erlangga
- Byars, Lloyd L., dan Leslie W Rue. 2008. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin
- Eni Kadek, I Gede, Made Subudi. 2015. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: Vol.4, No.11.
- Fernando S. Lodjo. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap kepuasan kerja*. Jurnal ISSN EMBA Vol. 1, No. 3, Hal. 747-755.
- Fernando. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal EMBA: Vol.1, No.3.
- Flippo. 1995. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke-6. Jilid 2. Alih Bahasa: Moh. Masud

Gibson, James L, John M Ivacevich dan James H. Jr Donnely. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Hadi, dkk. (2013). *Analisis Pelatihan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti International Semarang)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Semarang: Vol.1, No.1.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, SP, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara



Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan . PT. PUSTAKA SETIA

Ikmal. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT ASELI DAGADU DJOKDJA. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke-2. Bandung: PT. Refika Aditama .

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mandar Maju.

Prawira, R. R. 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Gaji, Kepuasan Kerja, Terhadap Turnover Melalui Komitmen Organisasi Karyawan (Pada MNC Sky Vision KPP Jember)*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

- Redaksi. 2017. Kontribusi Sektor Industri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. <http://agroindonesia.co.id/2017/05/kontribusi-sektor-industri-terhadap-pertumbuhan-ekonomi/>. 21 Oktober 2017.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Robbins, Stephen P., and David A. DeCenzo. 1999. *Human Resource Management 6<sup>th</sup>*, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins, Stephen. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzaid, Yusron, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia: Vol.1, No.2.
- Sarwoto. 1979. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmo. 1997. *Manajemen Personalialia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.

- Sugiyono, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarto dan Sahedhy Noor. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Penerbit BPFE UST: Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno, donni. 2016. *Manajemen sdm dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Umar. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia: Jakarta.
- Utami, Hendrawan, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Skripsi.
- Utami, Taufikurrahman, dkk. 2017. *Pengaruh Servant Leadership, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizeaship Behavior Karyawan ( Studi pada Rumah Sakit Umum Bhakti Husada (RSUBH)) Banyuwangi*. Skripsi.
- Yusron, Toni, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*: Vol.1, No.2

**Lampiran 1****KUSIONER PENELITIAN****PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT MAYANGSARI KECAMATAN MAYANG  
JEMBER**

---

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1), maka saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Jeffri Firmansyah

NIM : 150810201250

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Universitas : Universitas Jember

Memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan mengisi kuesioner yang saya sediakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember.

Atas ketersediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya samapikan terima kasih.

Hormat saya,

**Jeffri Firmansyah**

**Nim. 150810201250**

**Lembar Kuesioner****A. Identitas Responden**

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Umur : tahun
4. Jenis Kelamin : (laki-laki/perempuan)
5. Pendidikan terakhir:
6. Masa kerja :
7. Jabatan :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan sesuai apa yang dialami dan dirasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban atas setiap pertanyaan, yaitu:
  - Sangat Setuju (SS) = skor 5
  - Setuju (S) = skor 4
  - Cukup Setuju (CS) = skor 3
  - Tidak Setuju (TS) = skor 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS)= skor 1
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia



## C. Daftar Pernyataan

## 1. Kepuasan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan keterampilan saya					
2	Saya puas karena pekerjaan ini sesuai dengan harapan saya					
3	Atasan saya mampu bersikap adil					
4	Atasan menghargai kinerja saya					
5	Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
6	Saya senang dapat berkerja bersama-sama dengan rekan kerja saya sekarang					

## 2. Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Materi pelatihan yang saya terima sesuai kebutuhan pekerjaan					
2	Metode pelatihan yang diterapkan memudahkan saya memahami materi pelatihan					
3	Instruktur pelatihan dapat menyampaikan materi dengan jelas(mudah dipahami)					
4	Waktu pelatihan memberikan manfaat yang maksimal terhadap pekerjaan saya					
5	Fasilitas pendukung pelatihan memberikan kemudahan dalam memahami pelatihan yang saya ikuti					

## 3. Motivasi (X2)

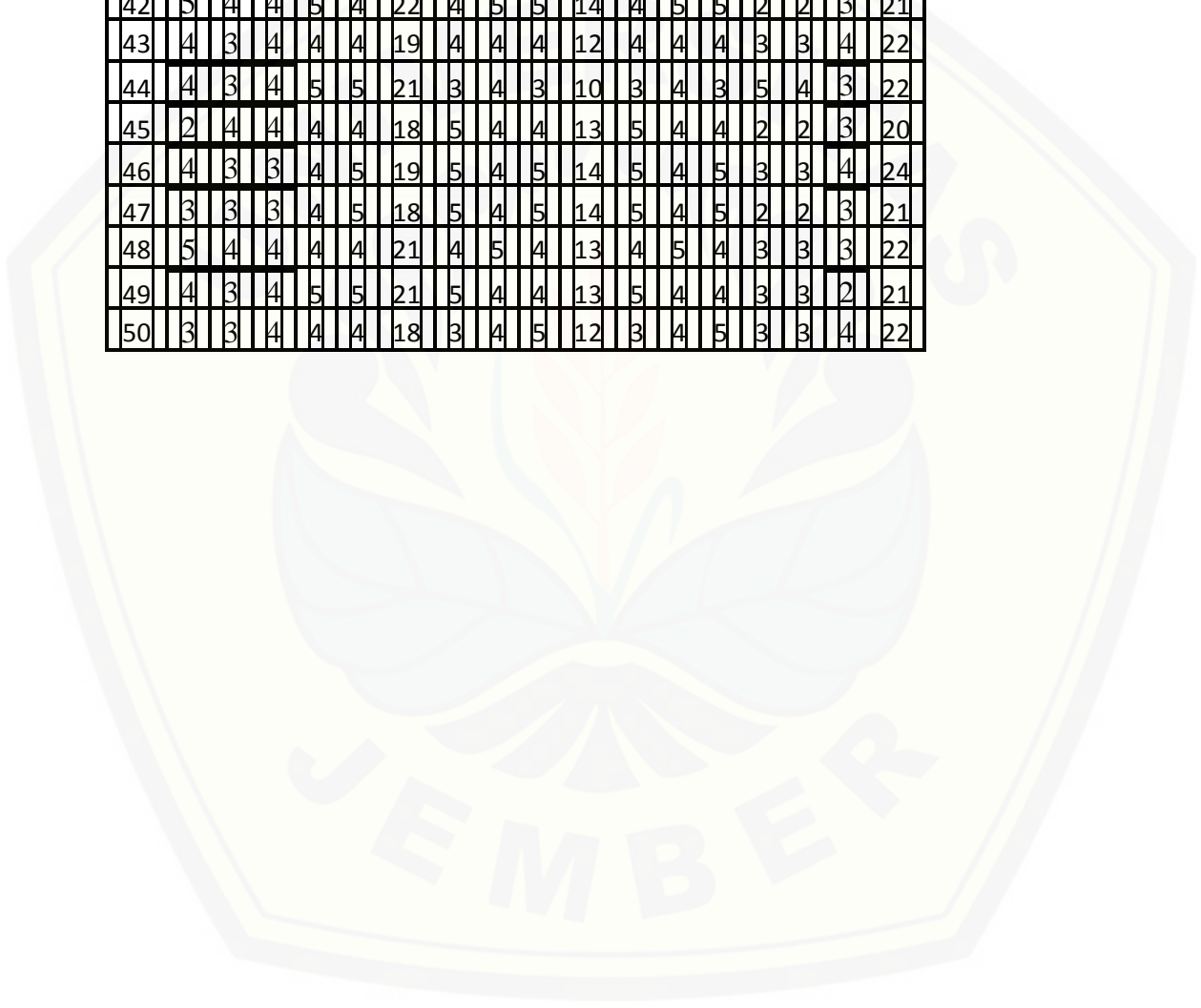
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja keras untuk menyelesaikan setiap pekerjaan					
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan					
3	Saya tekun dalam mengerjakan hingga mencapai tujuan					



Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Pelatihan						Motivasi				Kepuasan						
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	5	6	Y
1	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11	4	4	5	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	21	4	3	4	11	4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	5	5	4	24	5	5	4	14	5	5	4	5	4	5	28
5	4	4	4	5	5	22	4	4	4	12	4	4	4	5	5	4	26
6	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	4	4	17	3	4	3	10	3	3	4	4	4	3	21
8	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	4	4	5	4	25
9	2	2	2	3	4	13	2	3	3	8	2	2	3	3	4	2	16
10	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	4	4	5	4	25
11	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	2	2	5	4	21
12	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	4	2	5	4	23
13	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	2	4	3	4	21
14	4	4	4	4	5	21	2	4	3	9	3	4	3	4	5	2	21
15	4	4	4	4	5	21	5	4	3	12	4	4	4	4	5	4	25
16	4	4	3	5	4	20	5	4	5	14	4	4	3	5	4	2	22
17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	2	3	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	5	23	3	4	3	10	2	2	5	5	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20	4	2	4	10	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	3	4	5	20	4	2	3	9	4	4	3	4	5	4	24
21	4	4	5	4	5	22	4	2	4	10	4	4	5	4	5	4	26
22	3	3	4	4	4	18	4	4	2	10	3	3	4	4	4	3	21
23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	2	18	4	2	4	10	4	4	4	4	4	4	24
25	2	4	2	4	4	16	4	4	2	10	2	4	2	4	4	2	18
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
27	2	4	2	4	2	14	4	4	3	11	2	4	2	4	4	2	18
28	3	3	3	4	4	17	4	4	4	12	3	3	3	4	4	3	20
29	2	4	3	4	4	17	5	4	4	13	2	4	3	4	4	2	19
30	4	4	2	4	4	18	4	4	2	10	4	4	2	4	4	4	22
31	5	5	5	4	5	24	2	2	5	9	2	2	5	4	4	3	20
32	5	4	3	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	29
33	5	5	5	4	4	23	5	4	5	14	5	4	5	4	5	4	27
34	3	3	3	4	5	18	4	2	2	8	4	2	2	5	4	3	20

35	5	5	5	3	4	22	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	19
36	3	2	3	4	5	17	4	3	3	10	4	3	3	3	4	4	21
37	4	4	4	4	5	21	4	2	2	8	4	2	2	4	4	4	20
38	5	4	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	4	5	4	5	26
39	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	5	5	5	5	4	28
40	4	3	3	4	5	19	4	4	4	12	4	4	4	2	4	4	22
41	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	23
42	5	4	4	5	4	22	4	5	5	14	4	5	5	2	2	3	21
43	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	22
44	4	3	4	5	5	21	3	4	3	10	3	4	3	5	4	3	22
45	2	4	4	4	4	18	5	4	4	13	5	4	4	2	2	3	20
46	4	3	3	4	5	19	5	4	5	14	5	4	5	3	3	4	24
47	3	3	3	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	2	2	3	21
48	5	4	4	4	4	21	4	5	4	13	4	5	4	3	3	3	22
49	4	3	4	5	5	21	5	4	4	13	5	4	4	3	3	2	21
50	3	3	4	4	4	18	3	4	5	12	3	4	5	3	3	4	22



Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	7	14.0	14.0	24.0
	4.00	29	58.0	58.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	11	22.0	22.0	26.0
	4.00	31	62.0	62.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	11	22.0	22.0	30.0
	4.00	28	56.0	56.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	40	80.0	80.0	84.0
	5.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	23	46.0	46.0	50.0
	5.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	6	12.0	12.0	18.0
	4.00	31	62.0	62.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	5	10.0	10.0	24.0
	4.00	28	56.0	56.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	12	24.0	24.0	34.0
	4.00	19	38.0	38.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	7	14.0	14.0	28.0
	4.00	28	56.0	56.0	84.0
	5.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	6	12.0	12.0	22.0
	4.00	33	66.0	66.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	9	18.0	18.0	32.0
	4.00	22	44.0	44.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	9	18.0	18.0	30.0
	4.00	25	50.0	50.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	7	14.0	14.0	20.0
	4.00	25	50.0	50.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	10	20.0	20.0	34.0
	4.00	30	60.0	60.0	94.0
	5.00	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.546**	.641**	.276	.254	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.052	.075	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.546**	1	.550**	.141	-.051	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.328	.723	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.641**	.550**	1	.261	.257	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.067	.072	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.276	.141	.261	1	.166	.456**
	Sig. (2-tailed)	.052	.328	.067		.251	.001
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.254	-.051	.257	.166	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.075	.723	.072	.251		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.849**	.675**	.841**	.456**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.254	.274	.642**
	Sig. (2-tailed)		.075	.054	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.254	1	.408**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.075		.003	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.274	.408**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.054	.003		.000
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.642**	.771**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.534**	.306*	-.121	-.095	.463**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.402	.512	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.534**	1	.289*	-.034	-.019	.219	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.813	.897	.127	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.306*	.289*	1	-.033	-.014	.346*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.031	.042		.822	.923	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	-.121	-.034	-.033	1	.524**	.149	.442**
	Sig. (2-tailed)	.402	.813	.822		.000	.302	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	-.095	-.019	-.014	.524**	1	.268	.480**
	Sig. (2-tailed)	.512	.897	.923	.000		.060	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.463**	.219	.346*	.149	.268	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.127	.014	.302	.060		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.612**	.569**	.583**	.442**	.480**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**b. Uji Reliabilitas**

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.769	6

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.795	4

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.722	7

**Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.445	2.19132

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.392	2	99.196	20.658	.000 <sup>b</sup>
	Residual	225.688	47	4.802		
	Total	424.080	49			

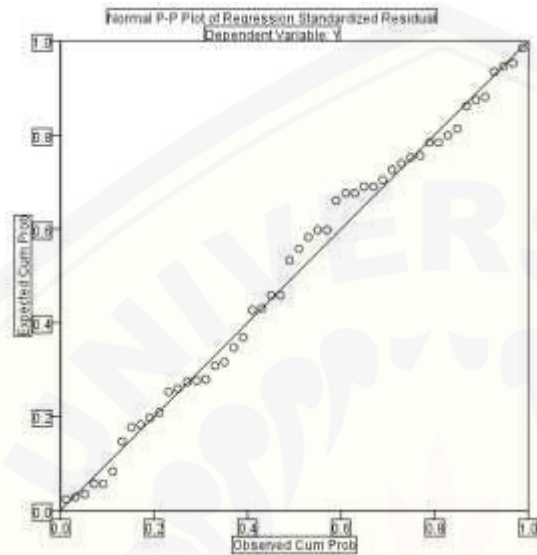
a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.070	2.920		1.394	.170
	X1	.683	.135	.555	5.052	.000
	X2	.432	.166	.286	2.605	.012

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



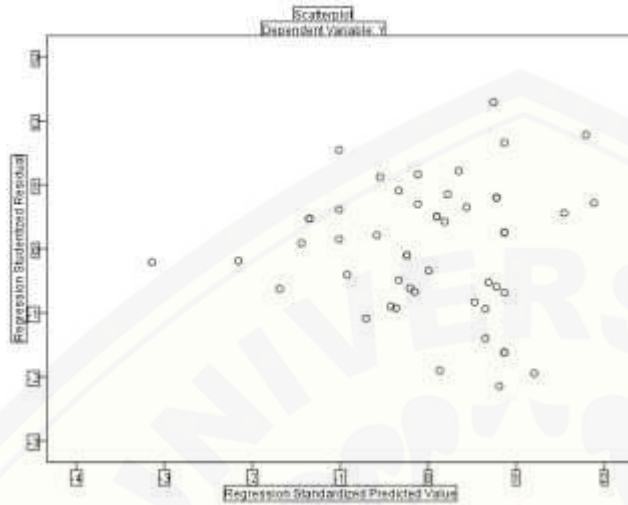
**b. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.070	2.920		1.394	.170		
	X1	.683	.135	.555	5.052	.000	.939	1.065
	X2	.432	.166	.286	2.605	.012	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y



**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran 7 Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.070	2.920		1.394	.170
	X1	.683	.135	.555	5.052	.000
	X2	.432	.166	.286	2.605	.012

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Koefisienan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.445	2.19132

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Lampiran 8 Rtabel**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**Lampiran 9 dokumentasi PT Mayangsari Kecamatan Mayang Jember**







