



**PENGARUH MOTIVATOR FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
(TEORI *HERZBERG*) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN PENJUALAN PADA PT. RODA SAKTI SURYA MEGAH
JEMBER**

*The influence of motivation internal and external factors according to Herzberg's
theory On employee Satisfied Of Work on Sales Staff at PT. Roda Sakti Surya
Megah Jember*

SKRIPSI

Oleh:

Media Sabda Alam

NIM 130910202026

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH MOTIVATOR FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
(TEORI *HERZBERG*) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN PENJUALAN PADA PT. RODA SAKTI SURYA MEGAH
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh:

Media Sabda Alam

NIM 130910202026

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2020**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Bapak Drs. Achmad dan Ibu Reni Triana yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta selalu mendo'akan yang terbaik untuk anak – anaknya.
2. Kedua saudara saya, Kakak Moh. Abdi Nusantara S.Sos dan Adik Maharani Dewi yang selalu memberikan motivasi untuk selalu menjadi saudara yang baik.
3. Almamaterku tercinta Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“Motivasi akan timbul ketika (pribadi) seseorang mempunyai perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan.”¹

(Oemar Hamalik)



¹ *Psikologi Belajar Mengajar*. 1992. Oemar Hamalik. Bandung: Sinar Baru

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Media Sabda Alam

NIM : 130910202026

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori *Herzberg*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember”, adalah benar hasil karya sendiri, kecuali terdapat yang sudah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 17 September 2020

Yang menyatakan,

Media Sabda Alam

NIM 130910202026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVATOR FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
(TEORI *HERZBERG*) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN PENJUALAN PADA PT. RODA SAKTI SURYA MEGAH
JEMBER**

Oleh:

Media Sabda Alam

130910202026

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

Dosen Pembimbing II : Dr. Ika Sisbintari, M.AB

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori *Herzberg*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 17 September 2020

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Pukul : 11.00 WIB

Tim Penguji:
Ketua

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 195807051985031002

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP 196408141989022003

Dr. Ika Sisbintari, M.AB
NIP 197402072005012001

Penguji Anggota

Penguji Anggota

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP 195604091987022001

Dr. Sasongko, M.Si
NIP 195704071986091001

Mengesahkan,
Penjabat Dekan

Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes
NIP 196106081988021001

RINGKASAN

Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori Herzberg) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember; Media Sabda Alam, 130910202026; 2020: 72 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang paling potensial untuk menyiapkan keberhasilan perusahaan kedepan. Sumber Daya Manusia yang unggul dan mempunyai kompetensi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan demi menjaga keberlangsungan perusahaan. Nilai-nilai yang dibangun di dalam diri seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik. Motivasi sangat diperlukan bagi karyawan demi kepuasannya dalam bekerja di perusahaan. Sebuah perusahaan harus mempertimbangkan kondisi karyawan pada saat peningkatan pelayanan. Rasa puas dalam bekerja dapat diperoleh dari motivasi yang diberikan suatu perusahaan.

Perusahaan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember yang memiliki banyak jumlah karyawan yang tersebar di wilayah Jember mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam hal kepuasan bekerja. Namun, ada beberapa faktor yang memungkinkan seorang karyawan yang berada pada bagian penjualan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember memiliki kecenderungan untuk tidak puas dalam bekerja. Jika dilihat dari segi pendapatan, karyawan bagian penjualan relatif tidak stabil dan cenderung berubah-ubah, hal tersebut dikarenakan penghasilan yang mereka peroleh bergantung dari banyaknya penjualan yang mereka lakukan. Selain itu, beberapa kemungkinan faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan pada bagian penjualan kurang puas dalam bekerja seperti persaingan yang tinggi dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang penjualan motor, banyaknya tekanan dan jumlah target yang harus dipenuhi, ataupun faktor lainnya. Untuk itu, dalam hal motivasi perlu adanya perhatian yang lebih bagi karyawan bagian

penjualan agar tetap bekerja di perusahaan dengan efektif dan efisien tanpa ada rasa beban dalam pekerjaannya.

Teori *Herzberg*, faktor - faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini akan berfokus pada teori dua faktor *Herzberg* yaitu faktor intrinsik: kemajuan, prestasi, pengakuan, pertumbuhan, kerja itu sendiri, tanggung jawab dan faktor ekstrinsik: administrasi dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, keamanan, gaji dan hubungan antar karyawan serta bagaimana pengaruhnya bagi kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel independen yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg* terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu dari jumlah populasi sebanyak 76 dapat diperoleh sampel sebanyak 43 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t) dan uji F (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik pada teori Herzberg secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan PT. Roda Sakti Surya Megah dengan nilai t hitung pada faktor intrinsik adalah sebesar 5,251 dan faktor ekstrinsik adalah sebesar 2,216 dan diketahui nilai t tabel adalah sebesar 2,021 yang artinya kedua nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel. Uji Simultan (F) dalam pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai F adalah 59,537 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hasil tersebut menjelaskan secara simultan adanya pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori *Herzberg*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Roda Sakti Surya Megah Jember”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap menuju alam yang terang. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes, selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dra. Dwi Windradini BP, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dr. Ika Sisbintari, S.Sos, M.AB, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini;
6. Dr. Sasongko, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing, memotivasi, dan mengarahkan saya selama menjadi mahasiswa;

7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah banyak memberikan pembelajaran bagi saya;
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
9. Segenap pimpinan cabang, karyawan, dan teman – teman *Staff Marketing* PT. Roda Sakti Surya Megah Jember yang telah banyak memberikan bantuan, pembelajaran, dan motivasi bagi saya;
10. Teman – teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2013;
11. Seluruh elemen dan pihak yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu – persatu, terimakasih yang sebesar – besarnya.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, 17 September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	4
1.3 TUJUAN PENELITIAN	5
1.4 MANFAAT PENELITIAN	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK <i>HERZBERG</i>	10
2.3 KEPUASAN KERJA	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	16

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.3.5 Respon Ketidakpuasan Kerja.....	20
2.3.6 Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	21
2.4 PENELITIAN TERDAHULU	23
2.5 KERANGKA KONSEPTUAL	25
BAB 3. METODE PENELITIAN	27
3.1 TIPE PENELITIAN	27
3.2 POPULASI DAN SAMPEL	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	28
3.3 SUMBER DATA	30
3.4 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	31
3.5 TAHAP PENGUMPULAN DATA	35
3.6 SKALA PENGUKURAN	37
3.7 METODE ANALISIS DATA	37
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.7.3 Statistik Deskriptif	39
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	39
3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.7.6 Uji Hipotesis	41
3.8 KERANGKA PEMIKIRAN	43
BAB 4. PEMBAHASAN	46
4.1 PROFIL PERUSAHAAN	46
4.2 STRUKTUR ORGANISASI	47
4.3 GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN.....	54

4.3.1 Jenis Kelamin.....	54
4.3.2 Usia.....	55
4.3.3 Pendidikan Terakhir	55
4.3.4 Lama Bekerja	56
4.4 ANALISIS DESKRIPTIF.....	56
4.5 UJI VALIDITAS	57
4.6 UJI RELIABILITAS.....	60
4.7 UJI ASUMSI KLASIK.....	60
4.7.1 Uji Normalitas.....	60
4.7.2 Uji Multikolinieritas	62
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.8 UJI HIPOTESIS	64
4.8.1 Uji t.....	64
4.8.2 Uji F.....	65
BAB 5. PENUTUP	67
5.1 KESIMPULAN	67
5.2 SARAN	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

TABEL	HAL
2.1 Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Herzberg	13
2.2 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Jumlah Populasi Karyawan Bagian Penjualan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember	28
3.2 Jumlah Sampel Tiap Dealer.....	29
3.3 Definisi Operasional Variabel	33
4.1 Distribusi Responden Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2 Distribusi Responden Karyawan Berdasarkan Usia	55
4.3 Distribusi Responden Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.4 Distribusi Responden Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.5 Analisis Data Deskriptif	56
4.6 Hasil Uji Validitas.....	58
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.8 Uji Multikolinieritas.....	63
4.9 Uji t.....	65
4.10 Uji F.....	66

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HAL
2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	14
2.2 Respon Terhadap Ketidakpuasan	21
2.3 Kerangka Konseptual	25
3.1 Kerangka Pemikiran.....	43
4.1 Struktur Organisasi PT. RSSM	48
4.2 Hasil Uji Normalitas	61
4.3 Hasil Uji Normalitas PP Plot	62
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	HAL
Kuesioner Penelitian	72
Rekapitulasi Jawaban Responden	78
Hasil Uji Validitas	83
Hasil Uji Reliabilitas.....	96
Hasil Uji Asumsi Klasik	100
Hasil Uji Regresi.....	102
Tabel R	103
Tabel t	104
Tabel F	106
Surat Izin Penelitian	107

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) bagian penjualan menjadi ujung tombak perusahaan karena akan menentukan pencapaian profit perusahaan. Tenaga sales akan merasa puas ketika target penjualan tercapai. Segala daya upaya akan dilakukan agar supaya target penjualan tercapai. Optimalisasi sumber daya perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang kreativitas, efisiensi serta daya saing yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang unggul dan mempunyai kompetensi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan demi menjaga keberlangsungan perusahaan. Nilai-nilai yang dibangun di dalam diri seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik. Adanya rasa kepemilikan bersama terhadap perusahaan sangat diperlukan bagi karyawan sehingga dia merasa dihargai dan senang untuk bekerja di tempat tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan bagi tiap karyawan karena ketika karyawan merasa puas dia akan mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja seperti yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja terjadi karena adanya kesesuaian antara beberapa faktor dengan sesuatu yang harusnya mereka terima. Jadi kepuasan kerja adalah sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan melalui penilaiannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawannya adalah dengan memberikannya motivasi. Adanya motivasi yang timbul pada tiap karyawan sehingga mereka terdorong untuk melakukan kerja yang baik dengan karya-karyanya demi memajukan perusahaan.

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, dia akan melakukan kegiatannya dengan penuh semangat apapun hasilnya. Semangat pada karyawan inilah yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk

menunjang aktivitas karyawan, karena tanpa adanya semangat dan motivasi yang kuat, seorang karyawan akan kehilangan kepercayaan dirinya dan dapat dipastikan kinerjanya bagi perusahaan akan menurun. Pemberian motivasi yang cocok bagi karyawan tentu berbeda-beda dan perusahaan harusnya dapat memperhatikan motivasi yang sesuai dengan kinerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di dalam teorinya *Herzberg* ada 2 yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene*.

Motivasi, seorang karyawan akan dengan senang hati bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang dihasilkan suatu perusahaan, sebaliknya ketika karyawan tidak mendapatkan motivasi yang tepat dalam bekerja akibatnya karyawan menjadi tidak puas dan ini akan berimplikasi pada kinerjanya yang akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan menjadi tidak stabil. Bentuk ketidakpuasan pada karyawan bisa jadi tingkat kepercayaan diri yang rendah, kurangnya aktivitas di perusahaan, hingga terjadinya bolos kerja pada karyawan.

PT. Roda Sakti Surya Megah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Yamaha yang merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Surya Timur Sakti Jatim yang bertempat di Surabaya. PT. Roda Sakti Surya Megah didirikan untuk meningkatkan pelayanan terutama di daerah Malang, Jember, dan Nusa Tenggara. Pada PT. Roda Sakti Surya Megah *Region* Jember mempunyai beberapa anak cabang dealer yang tersebar di daerah Banyuwangi, Situbondo, Bondowoso, dan Jember. Di daerah Jember sendiri terdapat beberapa dealer dibawah naungan PT. Roda Sakti Surya Megah diantaranya; Sentral Yamaha, SIP Gajah Mada, SIP Trunojoyo, SIP Kebonsari, SIP Summersari, SIP Ambulu, SIP Balung, dan SIP Rambipuji yang masing-masing mempunyai kepala toko atau disebut juga *Shop Manager*. Setiap dealer yang mempunyai pimpinan tersendiri tentu memiliki cara yang berbeda-beda dalam pemberian motivasi kepada karyawannya terlebih kepada pada bagian penjualan yang merupakan bagian terpenting bagi dealer sebagai tonggak utama perusahaan. Karyawan yang berada di bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember merupakan posisi yang dapat menghubungkan langsung

antara konsumen dengan perusahaan sehingga peran karyawan bagian penjualan sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan.

Penelitian ini fokus pada karyawan bagian penjualan lapangan karena menjadi ujung tombak dan motivasi karyawan bagian penjualan sangat diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember memiliki kecenderungan antara puas dan tidak puas dalam bekerja. Jika dilihat dari segi penghasilan, karyawan bagian penjualan relatif tidak stabil dan cenderung berubah-ubah, hal tersebut dikarenakan penghasilan yang mereka peroleh bergantung dari banyaknya penjualan yang dilakukan. Seorang karyawan yang dapat melakukan penjualan lebih banyak akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dan puas bekerja daripada karyawan yang sedikit melakukan penjualan. Beberapa kemungkinan faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan pada bagian penjualan merasa puas dalam bekerja atau kurang puas dapat dilihat dari persaingan yang tinggi dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang penjualan motor. Persaingan yang tinggi akan mendorong karyawan tertantang untuk berpikir kreatif atau bisa saja karyawan merasa sulit untuk berkompetisi. Faktor lainnya seperti banyaknya tekanan dan jumlah target yang harus dipenuhi, sikap dan perilaku antar sesama karyawan, fasilitas dan rasa aman bagi karyawan merupakan faktor yang memungkinkan seorang karyawan merasa puas atau kurang puas dalam bekerja. Perhatian yang lebih bagi karyawan bagian penjualan dengan memotivasi agar tetap bekerja di perusahaan dengan efektif dan efisien tanpa ada rasa beban dalam pekerjaannya. PT. Roda Sakti Surya Megah Jember mempunyai visi untuk menjadikan perusahaan sebagai penyalur motor terbaik yang senantiasa mengedepankan kepuasan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan selalu memotivasi karyawan bagian penjualan untuk bekerja dengan semangat.

Motivasi sangat diperlukan bagi karyawan bagian penjualan karena target yang ditetapkan perusahaan sangat besar. Perusahaan mempertimbangkan kondisi karyawan pada saat tercapainya target karena rasa puas dalam bekerja dapat diperoleh dari motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi dalam penelitian ini

akan berfokus pada pengaruh motivator faktor intrinsik dan ekstrinsik teori *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Herzberg* merupakan salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Faktor intrinsik merupakan faktor yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan termotivasi namun jika tidak, maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik adalah faktor dimana jika faktor ini tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang teori motivasional-*Herzberg* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh Stefanus Rumangkit tahun 2011 dimana Faktor Motivasional seperti kesempatan bertumbuh dan pengakuan orang lain dan faktor hygiene seperti Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Penelitian lainnya yang juga menggunakan teori motivasi *Herzberg* yaitu penelitian Azwin Wizaksana pada tahun 2012 dengan 5 faktor dari 12 faktor motivasional-*hygiene Herzberg* seperti: Hubungan dengan rekan kerja, Uang/Gaji, Kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan X Finance dan dari lima faktor tersebut adalah faktor yang terdapat pada faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik *herzberg*. Penelitian ini mengangkat Judul “***Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori Herzberg) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember***”

1.2 Rumusan Masalah

Faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg* merupakan teori dua faktor motivasi *Herzberg* seorang psikolog asal Amerika Serikat yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan *Maslow*. *Herzberg* menghubungkan faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja.

Faktor-faktor ekstrinsik meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Faktor-faktor intrinsik antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Perusahaan harus bisa mempertimbangkan motivasi yang paling tepat untuk diberikan kepada karyawannya sehingga karyawan merasa puas bekerja di perusahaan.

PT. Roda Sakti Surya Megah Jember yang menaungi beberapa sub dealer di daerah Jember dan memiliki karyawan di tiap dealernya memberikan motivasi yang berbeda pada setiap karyawannya. Motivasi yang berdasarkan pada faktor besaran upah justru lebih banyak diberikan perusahaan daripada faktor motivasi lainnya. Beberapa faktor yang dapat memotivasi karyawan menurut teori *Herzberg* yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik dikarenakan motivasi tidak hanya berasal dari luar individu akan tetapi dapat timbul dari dalam diri seorang karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

- 1) Apakah faktor intrinsik dalam teori *Herzberg* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember?
- 2) Apakah faktor ekstrinsik dalam teori *Herzberg* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember?
- 3) Apakah faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember?

1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan

- 1) Pengaruh faktor intrinsik dalam teori *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

- 2) Pengaruh faktor ekstrinsik dalam teori *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember
- 3) Pengaruh Faktor intrinsik dan ekstrinsik Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

1.4 Manfaat

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan peneliti mengenai pengaruh faktor motivasional dan *hygiene* dalam teori *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan serta menambah pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan teori atau pandangan ilmiah yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi akademik

Penelitian pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bahan kepustakaan dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang topik yang sejenis yaitu faktor motivasi dan kepuasan kerja.

3. Bagi perusahaan

Penelitian pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran dan bahan masukan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Hasibuan (2005:10) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Barthos (2012:1) manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Gauzali, dalam Kadarisman (2013:5) MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), *agar keterampilan (skill)* mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005:21) meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan menurut Wilson (2012:8) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia

baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- 3) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- 4) Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 5) Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian menurut Wilson (2012:11) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- 1) Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang Undang No.12 Tahun 1964.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Adanya fungsi – fungsi tersebut diharapkan mampu menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompetensi serta memiliki daya saing agar mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2.2 Teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Herzberg

Hamalik (1992:173) definisi motivasi sendiri adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sardiman (2006:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Handoko (2003:259) mengemukakan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan tersebut yaitu antara lain

adalah faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Faktor motivasional terdiri dari kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, pengakuan orang lain, sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta imbalan yang berlaku.

Teori Dua Faktor dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000) seorang psikolog asal Amerika Serikat dan Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori kebutuhan hierarki Maslow, Hasibuan (2007:153) manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan akan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan dari orang lain (*Esteem needs*), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self actualization needs*). Berbeda dengan teori Maslow, Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* (ekstrinsik) dan motivator (intrinsik) serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Wilson (2012:316) Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Faktor-faktor instrinsik antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Herzberg berusaha mengembangkan hasil dari teori kebutuhan Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan ke dalam motivasi. Kepuasan dalam bekerja

oleh *Herzberg* diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebutnya *factor hygiene*. Kedua faktor tersebut kalau digabungkan dikenal dengan istilah *motivator-hygiene Herzberg*. Teori dua faktor ini dibagi menjadi dua, yaitu; Faktor Intrinsik (*motivation factors*) dan Faktor Ekstrinsik (*hygiene factors*)

a. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik (faktor *hygiene*) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Hasibuan (2009:157) Faktor ekstrinsik merupakan kebutuhan yang berlangsung terus – menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah terpenuhi misalnya ketika orang lapar orang akan makan, kemudian akan lapar lagi lalu makan dan seterusnya. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor ekstrinsik) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor ekstrinsik) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Faktor ekstrinsik ini bisa juga dikatakan faktor yang bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ekstrinsik mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya ketidakpuasan.

b. Faktor Intrinsik

Robbins (2001) *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor intrinsik). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup

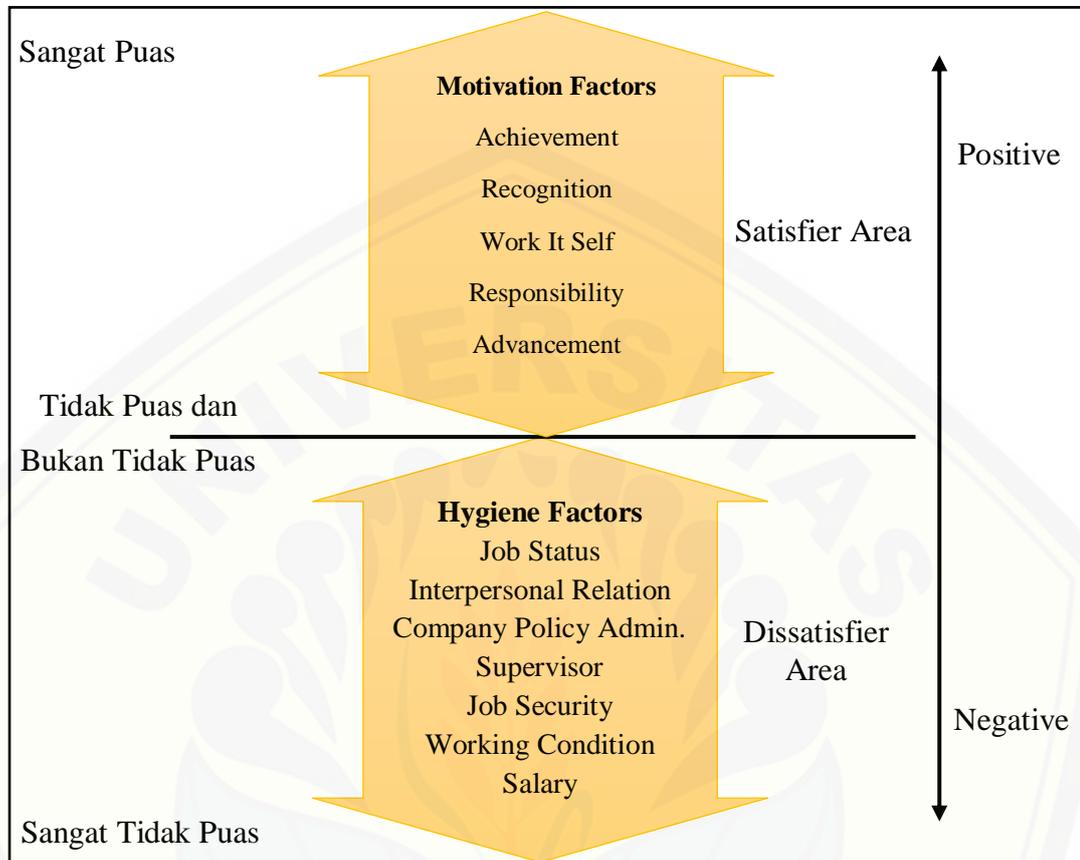
keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan aspek – aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri, disebut aspek intrinsik dalam pekerjaan, terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Herzberg berpendapat bahwa, Faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan.

Tabel 2.1 Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik *Herzberg*

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan dan administrasi perusahaan • Upah • Kondisi kerja • Hubungan dengan atasan • Hubungan dengan rekan Kerja • Keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja itu sendiri • Tanggung jawab • Pengakuan • Kemajuan • Pertumbuhan • Prestasi

Sumber: Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:423)

Suparyadi (2015:423) Herzberg menarik suatu kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kepuasan itu bersifat intrinsik, sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan itu merupakan faktor-faktor ekstrinsik. *Herzberg* mengatakan bahwa antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda. Ketidakpuasan kerja akan berada pada kontinum ketidakpuasan yang tinggi dan rendah. Ketidakpuasan tinggi akan mendorong orang tersebut keluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja akan berada pada kontinum kepuasan kerja tinggi dan rendah. Kepuasan kerja yang rendah tidak banyak menyebabkan pekerja keluar dari pekerjaan, tetapi ia akan kurang bergairah dalam bekerja.

Gambar 2.1 Teori Dua Faktor *Herzberg*

Sumber: Robbins (2003) dalam Wilson (2012:319)

Teori *Herzberg* berkaitan erat dengan teori *Maslow*, lebih tepatnya mengenai aktualisasi diri. Keduanya mempunyai persamaan asumsi bahwa pertumbuhan psikologis manusia merupakan faktor kebutuhan manusia yang paling penting. Karyawan memerlukan konsep kebutuhan sebagai motivasi utama dalam bekerja agar kecenderungan positif dapat muncul. Ada perbedaan yang mendasar tentang penafsiran kedua teori tersebut. Maslow dalam teori hierarkinya agak sedikit kaku contohnya dalam hal kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah harus dicapai terlebih dahulu. Keamanan bagi karyawan harus terpenuhi lebih dahulu baru kemudian karyawan bisa mencapai tingkat penghargaan. Berbeda dengan *Herzberg* yang berpendapat bahwa secara bersamaan karyawan dapat memperoleh rasa keamanannya dan dapat mengusahakan untuk mencapai

penghargaan diri. Teori *Herzberg* dinilai lebih fleksibel dibandingkan dengan teori *Maslow*.

Penelitian yang menggunakan topik teori motivasi *Herzberg* menarik suatu kesimpulan bahwa menurut Robbins (2003) faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kepuasan adalah faktor intrinsik, sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan adalah faktor-faktor ekstrinsik. *Herzberg* mengatakan adanya perbedaan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan tinggi akan mendorong karyawan keluar dari pekerjaan sedangkan kepuasan kerja yang rendah tidak akan menyebabkan karyawan keluar dari pekerjaan, tetapi timbul perasaan kurang percaya diri dalam bekerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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

Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja

merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui kesenangannya bekerja di perusahaan sebagai rasa menghargai pekerjaan.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

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

a. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam bekerja, peluang promosi, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang dinamakan *motivator*.

b. Value Theory

Teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Kreitner dan Kinicki (2001: 225) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan kerja merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih

besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan. Faktor faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri

pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

c) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003) diantaranya sebagai berikut yaitu:

- a. Kesesuaian pekerjaan yang memiliki karakteristik meliputi minat, bakat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa ke dalam situasi kerja. Kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaannya akan menghasilkan kepuasan kerja.
- b. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan prestasi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan selama bekerja akan memberikan dampak kepuasan kerja bagi karyawan.
- c. Pekerjaan dengan penuh tantangan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang mampu memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, skill, dan potensi untuk melaksanakan

tugas dengan maksimal sehingga dapat mengukur sendiri seberapa baik pencapaian yang telah diperoleh.

- d. Rekan kerja yang menyenangkan serta perilakunya yang ramah terhadap orang sekitarnya dan selalu mendukung dan memahami setiap perbedaan dalam situasi bekerja akan membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan.
- e. Kondisi pekerjaan yang mendukung baik dari lingkungan tempat bekerja, fasilitas, sarana dan prasana, kenyamanan, serta teknologi yang dapat memudahkan karyawan melakukan tugas dengan baik.

Indikator guna mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:443) adalah:

a) *Single Global Rating*

Dengan meminta individu merespon suatu pernyataan seperti seberapa puas anda dengan pekerjaan anda. Responden diberi dua dua pilihan sangat puas atau sangat tidak puas.

b) *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan terhadap masing – masing elemen itu. Elemen tersebut diantaranya seperti sifat pekerjaan, supervisi, upah yang diterima, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

2.3.5 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2003) ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu:

- a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk lebih memilih pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki keadaan.

- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering mangkir, terlambat kerja atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Gambar 2.2 Respon terhadap ketidakpuasan
Konstruktif



Sumber: Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:448). Diolah

2.3.6 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Riggio (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk

para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

- b. Perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
- c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.
- d. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

Nama	Judul penelitian	Lokasi penelitian	Jenis Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Bestyna Beliadwi Clara Moningka 2012 (Jurnal)	Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Dua Faktor Herzberg	PT. Worleyparsons Indonesia	Kuantitatif Deskriptif	Analisis Regresi Linier Berganda	Sebagian besar faktor <i>hygiene</i> <i>Herzberg</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan
Raden Feizal 2015 (Jurnal)	Pengaruh Hygiene Factors Dan Motivating Factors Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	Toko Informa MAG	Pendekatan Kuantitatif	Analisis Regresi Linier Berganda	Sebagian besar faktor hygiene lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
Yohana Fransiska Nirmalasari 2018 (Jurnal)	Analisis Pengaruh Faktor <i>Hygiene</i> dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama	PT Karya Guna Ekatama	Penelitian Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	Faktor Motivator berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Guna Ekatama
Irmawaty 2013 (Jurnal)	Pengaruh <i>Herzberg's Two</i> <i>Factors</i> <i>Motivation Theory</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Terbuka	Universitas Terbuka	Penelitian Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	<i>Motivator</i> <i>Factors dan</i> <i>Hygiene</i> <i>Factors</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Terbuka, sebagian besar terdapat pada <i>Motivator</i> <i>Factors</i>

Penelitian ini mengacu terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan teori *Herzberg*. Tinjauan penelitian terdahulu diperlukan karena sebagai bahan acuan, referensi, serta untuk mendukung pemikiran penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini. Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan yang dilakukan sekarang.

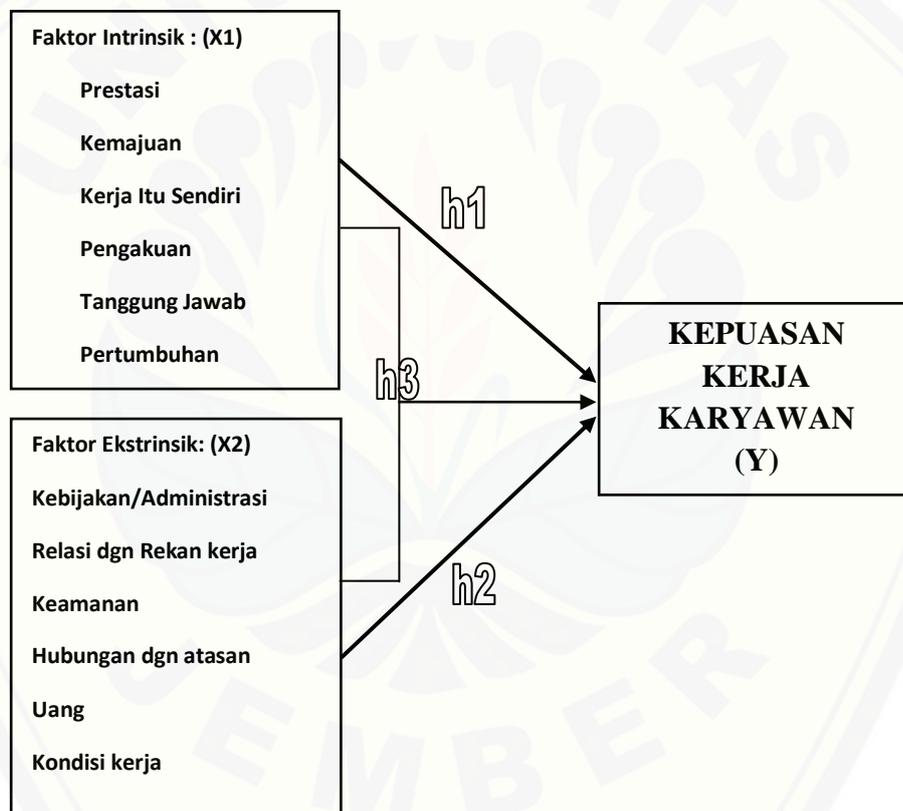
Penelitian yang dilakukan oleh Bestyana Beliadwi dan Clara Moningga pada tahun 2012 mengambil judul “Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Dua Faktor Herzberg”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Worleyparsons Indonesia jika ditinjau dari dua faktor *Herzberg*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dua faktor Herzberg berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Worleyparsons Indonesia dan sebagian besar terdapat pada faktor *hygiene*.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Raden Feizal pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh *Hygiene Factors* Dan *Motivating Factors* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). Hasil yang didapat dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Hygiene Factors* Dan *Motivating Factors* pada teori *Herzberg* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Informa MAG, sebagian besar faktor yang paling dominan terdapat pada faktor *hygiene Herzberg* dan kepuasan kerja berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). Pada penelitian Yohana Fransiska Nirmalasari tahun 2018 yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama” mengambil kesimpulan bahwa Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Guna Ekatama dan sebagian besar terdapat pada faktor motivasional *Herzberg*. Penelitian selanjutnya oleh Irmawaty pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh *Herzberg’s Two Factors Motivation Theory* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Terbuka” mengambil kesimpulan bahwa dua faktor motivasi *Herzberg* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada Universitas Terbuka dan sebagian faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap pada faktor motivasional *Herzberg*.

Persamaan pada penelitian yang dilakukan sekarang ini dengan penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas sama-sama lebih memfokuskan faktor motivasi pada teorinya Herzberg dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut sangat membantu sang peneliti sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 Model Dasar Proses Motivasi
Sumber: Robbins (2003). Diolah 2019

Sugiyono (2011:96) hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut masih dalam kalimat pertanyaan. Sifatnya masih sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, masih belum berdasarkan fakta-fakta yang

empiris yang didapat dari pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha1 : Faktor Intrinsik *Herzberg* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

H01 : Faktor Intrinsik *Herzberg* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

Ha2 : Faktor Ekstrinsik *Herzberg* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

H02 : Faktor Ekstrinsik *Herzberg* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

Ha3 : Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik *Herzberg* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

H03 : Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik *Herzberg* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:15) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada angka dan data kualitatif yang diangkakan. Metode ini merupakan penelitian yang sifatnya induktif, artinya penelitian dengan pendekatan kuantitatif berangkat dari sebuah teori. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya. Sugiyono mengungkapkan bahwa pendekatan ini adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana datanya berupa angka dan menganalisisnya dengan menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua faktor intrinsik dan ekstrinsik herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik yang sesuai. Penelitian ini mengambil populasi karyawan PT. Roda Sakti Surya Megah yang menjadi subjek dalam penelitian pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik *herzberg* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3.1 Data Karyawan Bagian Penjualan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember

NO	Nama Dealer	Karyawan Bagian Penjualan
1	Sentral Yamaha Jember	14
2	SIP Gajah Mada	9
3	SIP Trunojoyo	8
4	SIP Kebonsari	11
5	SIP Sumbersari	7
6	SIP Ambulu	8
7	SIP Balung	10
8	SIP Rambipuji	9
JUMLAH		76

Sumber: PT. Roda Sakti Surya Megah Jember. Diolah 2020

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2009:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan besarnya merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi yang ada. Dalam hal ini peneliti mengambil beberapa sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Ketelitian yang diinginkan

Dengan menggunakan rumus Slovin, peneliti melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{76}{1 + 76 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{76}{1 + 76 (0,01)}$$

$$n = \frac{76}{1 + 0,76}$$

$$n = \frac{76}{1,76}$$

$$n = 43$$

Total responden yang dijadikan penelitian berdasarkan perhitungan diatas adalah **43**. Total sampel ini, peneliti mengelompokkan sampel berdasarkan distribusi masing-masing dealer.

Jumlah sampel tiap dealer = $\frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}}$ x jumlah karyawan bagian penjualan tiap dealer

Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel untuk Tiap Dealer

NO	Nama Dealer	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Sentral Yamaha Jember	$\frac{43}{76} \times 14$	7
2	SIP Gajah Mada	$\frac{43}{76} \times 9$	5
3	SIP Trunojoyo	$\frac{43}{76} \times 8$	5
4	SIP Kebonsari	$\frac{43}{76} \times 11$	6
5	SIP Sumbersari	$\frac{43}{76} \times 7$	4
6	SIP Ambulu	$\frac{43}{76} \times 8$	5
7	SIP Balung	$\frac{43}{76} \times 10$	6
8	SIP Rambipuji	$\frac{43}{76} \times 9$	5
JUMLAH			43

3.3 Sumber Data

Tahap persiapan ini dilakukan untuk menunjang persiapan sebelum melakukan penelitian. Adapun tahapan persiapan tersebut antara lain :

1. Studi Kepustakaan

Pada tahapan ini peneliti mempelajari adanya literatur-literatur dan referensi baik dari buku, jurnal ilmiah, artikel, media maupun hasil penelitian mengenai topik yang sama dari pembahasan pada penelitian ini. Hasil dari studi kepustakaan ini nantinya akan di korelasikan dengan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh dua faktor intrinsik dan ekstrinsik Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah tempat dilakukannya penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan memperoleh informasi terkait motivasi dan kepuasan kerja. Tempat penelitian dilakukan di PT. Roda Sakti Surya Megah Jember yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 296, Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Objeknya adalah karyawan pada bagian penjualan pada dealer-dealer yang berada pada naungan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada bulan Juli 2020 sampai dengan penelitian ini selesai yaitu kuesioner sudah terkumpul dari semua dealer.

3. Observasi Pendahuluan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi awal untuk memperoleh data yang diperlukan seperti banyaknya karyawan, kondisi objektif perusahaan, dan gambaran umum terkait adanya motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2011:39) variabel penelitian merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga mampu memperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian dapat menarik sebuah kesimpulan. Adapun variabel yang ada dalam penelitian ini adalah :

Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul adanya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor Intrinsik (Motivasional) *Herzberg*
 - a. Prestasi, yaitu sebuah pencapaian yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut
 - b. Kemajuan, yaitu adanya pengembangan karir yang didapat dari perusahaan selama karyawan tersebut bekerja
 - c. Pekerjaan itu sendiri, adanya kebebasan dalam berkerja sesuai dengan spesifikasi dan tugas yang dibebankan kepadanya, dalam artian karyawan tersebut bebas mengendalikan dalam hal perencanaan atau pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya.
 - d. Tanggung Jawab, yaitu adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Pengakuan, yaitu adanya pengakuan dari orang lain dan penghargaan dari perusahaan selama bekerja di perusahaan
 - f. Pertumbuhan, adanya pengembangan diri terhadap aktivitasnya selama bekerja di perusahaan sehingga karyawan merasakan adanya potensi dalam dirinya untuk lebih mengembangkan lagi kreativitasnya.

2. Faktor Ekstrinsik (*Hygiene*) Herzberg

- a. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan, peraturan yang berlaku di perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan
- b. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan karyawan antara yang satu dengan yang lain
- c. Keamanan, adanya rasa aman saat melakukan pekerjaan
- d. Hubungan dengan atasan, hubungan antara karyawan dengan atasannya selama bekerja termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan
- e. Upah, berupa gaji yang diterima oleh karyawan
- f. Kondisi kerja, kondisi yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan.

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dengan keadilan yaitu manusia berhak diberlakukan adil dan hormat. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dari kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan keadaan emosional yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang positif bagi karyawan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Konsep (a)	Variabel (b)	Indikator (c)	Item (d)
Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori Herzberg) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember	Faktor Intrinsik (X1)	a) Prestasi	1) Sebuah pencapaian yang dirasakan karyawan 2) Keberhasilan yang diperoleh
		b) Kemajuan	1) Adanya pengembangan karir 2) Kenaikan posisi atau jabatan
		c) Pekerjaan itu sendiri	1) Adanya kebebasan dalam bekerja 2) Sesuai dengan spesifikasi dan tugas yang dibebankan kepadanya 3) Bebas mengendalikan dalam hal perencanaan atau pelaksanaan tugas sesuai kemampuan.
		d) Tanggung Jawab	1) Adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 2) Beban moral
		e) Pengakuan	1) Pengakuan dari orang lain 2) Penghargaan dari perusahaan
		f) Pertumbuhan	1) Adanya pengembangan diri 2) Pertumbuhan skill 3) Mengembangkan potensi dalam dirinya 4) Pengembangan kreativitasnya.

(a)	(b)	(c)	(d)
Teori Motivasi Herzbeg	Faktor Ekstrinsik (X2)	a) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan b) Hubungan dengan rekan kerja c) Keamanan d) Hubungan dengan atasan e) Upah f) Kondisi kerja	1) Peraturan sistem tata kerja dan administrasi 2) Jam aktif karyawan 3) Kedisiplinan dalam berpakaian 1) Hubungan karyawan antara yang satu dengan yang lain 2) Sikap dan perilaku rekan kerja 1) Rasa aman saat melakukan pekerjaan 2) Perlindungan terhadap karyawan 1) Hubungan antara karyawan dengan atasannya 2) Gaya kepemimpinan 1) Gaji pokok 2) Pemberian Insentif 3) Pendapatan bonus 1) Kondisi pekerjaan 2) Fasilitas perusahaan
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (Y)	a) Kesesuaian Pekerjaan b) Upah yang sesuai c) Pekerjaan yang penuh dengan tantangan	1) Sesuai dengan bakat dan minat 2) Kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan 1) Ganjaran yang pantas 2) Sistem pembayaran yang adil 3) Sesuai dengan prestasi dan beban kerja 1) Memberikan kesempatan untuk bertumbuh 2) Dapat memberikan keterampilan dan kemampuan bekerja

(a)	(b)	(c)	(d)
		d) Rekan kerja yang menyenangkan	1) Rekan kerja yang ramah dan sopan 2) Rekan kerja yang selalu memahami 3) Rekan kerja yang menghargai
		e) Kondisi kerja yang mendukung	1) Lingkungan kerja yang baik 2) Kenyamanan pribadi 3) Teknologi yang modern

3.5 Tahap Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Hasan (2002:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain;

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002:85). Sedangkan maksud dari wawancara menurut *Lincon* dan *Guba* (1985) dalam Basrowi dan Suwandi (2008:127) ialah mengonstruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian, merekonstruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan datang, memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi dari orang lain. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pimpinan perusahaan

PT Roda Sakti Surya Megah Jember untuk mengetahui sejauh mana motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan melakukan wawancara kepada karyawan tentang seberapa besar tingkat kepuasan selama bekerja di perusahaan tersebut.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Hasan (2002:86) Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris. Observasi yang dimaksud dalam teknik pengumpulan data ini ialah observasi pra-penelitian, saat penelitian dan pasca-penelitian yang digunakan sebagai metode pembantu, dengan tujuan untuk mengamati bagaimana pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

2. Data Sekunder

Hasan (2002:58) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya khususnya yang berkaitan dengan Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan. Martono (2011:97) studi pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian. Peneliti juga menggunakan studi pustaka dalam teknik pengumpulan data. Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat dalam artikel surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Tujuan dari studi pustaka ini adalah untuk

mencari fakta dan mengetahui pengaruh dua faktor intrinsik dan ekstrinsik herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

3.6. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2004:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam indikator tersebut nantinya akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan.

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah 4 dengan angka 4 menunjukkan sangat benar dan angka 1 menunjukkan sangat tidak benar. Hadi (1991:20) skala likert bisa dimodifikasi dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban. Tujuan digunakannya skala yang berjumlah genap untuk menghindari responden menjawab kuesioner dengan jawaban yang netral atau berada ditengah-tengah, terutama bagi mereka yang masih ragu-ragu untuk menjawab. Responden diharapkan memilih jawaban dengan kecenderungan antara sangat benar sampai sangat tidak benar. Adapun pengukuran skala dalam penelitian diantaranya yaitu:

1. Sangat Benar : Skor 4
2. Benar : Skor 3
3. Tidak Benar : Skor 2
4. Sangat Tidak Benar : Skor 1

3.7 Metode Analisis Data

Analisis pada penelitian kuantitatif Sugiyono (2012:126) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul maupun data-data yang

lainnya. Uji instrumen data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam item-item suatu daftar pertanyaan/ Pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sugiyono (2004:109) jika instrumen itu valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Untuk menguji validitas ini dapat menggunakan rumus product moment untuk mendapatkan koefisien korelasi dari masing-masing indikator. Arikunto (2002:146) rumus product moment yang digunakan adalah :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai indikator
- Y = Nilai Total
- n = Jumlah sampel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Suatu pengukuran dinyatakan berhasil apabila sepanjang pengukuran tersebut menghasilkan data-data yang konsisten.

Prayitno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila dalam pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Dalam menguji reliabilitas dapat menggunakan rumus Cronbach Alpha dan kuesioner dapat dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha >0,60. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien Reliabilitas

r = Koefisien Rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.7.3 Uji Statistik Deskriptif

Sugiyono (2004:142) menjelaskan statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau secara general. Analisis deskriptif memberikan gambaran tentang jumlah data, maksimum, minimum, mean, dan standar deviasi.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan ketika data yang didapat berupa sekunder. Selain untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t, uji F, Koefisien Determinasi dan Regresi Linier Berganda, maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Santoso (2010:234) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinierita*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Gujarati (2012:432) pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1. Batas VIF adalah 10 dan jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara

variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2004:204) Regresi Linier Berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Adapun rumus dalam regresi ini yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X1 + b_2X2 + e$$

Keterangan :

Y	= kepuasan kerja (dependen)	X1	= Faktor Intrinsik
a	= Konstanta	X2	= Faktor Ekstrinsik
b	= Koefisien regresi	e	= <i>error</i>

3.7.6 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Prayitno (2010:68) Uji Parsial (t) dapat bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Uji t dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = tes signifikansi dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standar error dari koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1) $H_0 : b_i = 0$ tidak ada pengaruh

2) $H_a : b_i \neq 0$ ada pengaruh

Signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dinilai dari probabilitas (Sig.) pada masing – masing variabel independen. Berikut beberapa kriteria pengujian yang digunakan.

1) Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05 (Sig < 0,05), maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (F)

Uji Simultan (F) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014:257) pengujian F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

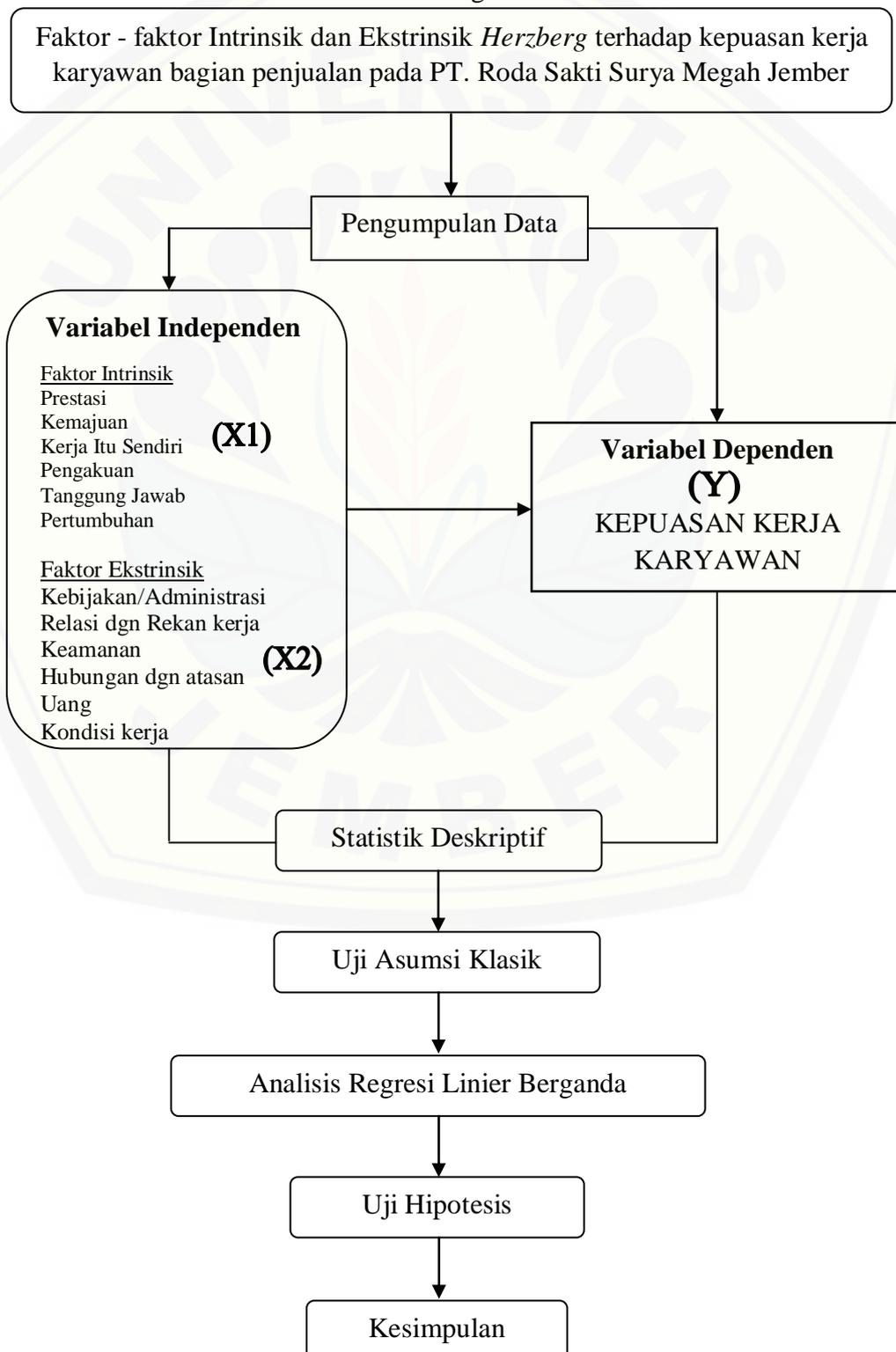
Pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1) Jika F dihitung lebih besar dari nilai F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika F dihitung lebih kecil dari nilai F tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig.} > 0,05$), artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

a. Latar Belakang Masalah

Faktor – faktor Intrinsik dan Ekstrinsik *Herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

b. Pengumpulan Data

Peneliti memperoleh data dari berbagai sumber yang relevan dengan teori *Herzberg* dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga mengambil informasi yang diperoleh dari perusahaan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

c. Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg*. Faktor intrinsik *Herzberg* yaitu: kemajuan, prestasi, pengakuan, pertumbuhan, kerja itu sendiri, tanggung jawab dan faktor ekstrinsik *Herzberg* yaitu: administrasi dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, keamanan, gaji dan hubungan antar karyawan.

d. Uji Statistis Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel melalui regresi linier. Dari uji statistik ini akan diketahui besaran ukuran pemusatan data dan penyebaran data dari tiap variabel penelitian.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal, dan tidak terjadi autokorelasi, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas antar variabel bebas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik *herzberg* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik *herzberg* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

h. Kesimpulan

Kesimpulan adalah pernyataan singkat, jelas, dan sistematis dari keseluruhan hasil analisis, pembahasan, dan pengujian hipotesis. Pada tahap ini, seorang peneliti dapat menarik suatu kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebagai jawaban atas permasalahan yang terjadi dalam penelitian.



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka penulis berhasil mendapatkan kesimpulan yaitu:

- a) Faktor intrinsik dalam teori *Herzberg* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember
- b) Faktor ekstrinsik dalam teori *Herzberg* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember
- c) Faktor intrinsik dan ekstrinsik Herzberg secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember.

Tingkat kepuasan seorang karyawan bisa dilihat pada hasil kuesioner yang telah dilampirkan. Indikator hasil kepuasan dapat dilihat pada skor kepuasan kerja dan rata-rata responden menjawab lebih dari hasil skor total 30 yang artinya sebagian besar karyawan bagian penjualan sangat puas bekerja diperusahaan PT. Roda Sakti Surya Megah Jember dengan mempertimbangkan faktor motivasi yang ada pada teori *Herzberg* . Semakin tinggi jumlah terpenuhinya faktor motivasi Herzberg, maka semakin besar pula tingkat kepuasannya bekerja di perusahaan. Hasil riset juga menunjukkan bahwa rata – rata karyawan bagian penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember lebih banyak usia muda dan sudah bekerja paling banyak 2 – 3 tahun, artinya usia muda lebih cenderung puas bekerja karena masih mempunyai semangat yang tinggi dan sudah berpengalaman setidaknya 2 tahun bekerja di perusahaan.

5.2 Saran

Faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam teori *Herzberg* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Roda

Sakti Surya Megah Jember. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan akan lebih mudah termotivasi jika faktor-faktor tersebut terpenuhi demi kepuasannya dalam bekerja karena motivasi timbul dari dirinya sendiri maupun keadaan yang ada di sekitarnya sehingga saran untuk perusahaan kedepan adalah lebih memotivasi karyawannya terutama yang ada dalam faktor intrinsik dan ekstrinsik *Herzberg* diantaranya:

- a) Sikap dan perilaku untuk saling menghormati antar karyawan dan memberikan kiat menjual supaya berhasil.
- b) Ketika karyawan bagian penjualan mendapat evaluasi pada akhir bulan, mereka layak untuk diberi penghargaan atas kinerja mereka baik ketika target tercapai ataupun belum tercapai karena itu sebagai pembelajaran bagi mereka untuk bisa lebih baik kedepannya.
- c) Memberikan rasa aman bagi karyawan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tetap dapat menjadi tenaga kerja pada beberapa bulan kedepan ketika target penjualan menurun
- d) Memberikan fasilitas yang dapat menunjang karyawan untuk bekerja secara optimal
- e) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpikir kreatif dengan melakukan cara – cara penjualan yang menurut mereka efektif untuk menarik konsumen

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek. Edisi Revisi Kelima*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar – dasar Ekonometrika. Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2 Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Hamalik, Oemar. 1992. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru
- Handoko, T. 2003. *Pangantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFU UGM
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior: Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application, Seventh Edition*. Englewood Cliffs
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi: Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: (Terjemahan), Buku 1: Edisi Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Exel Media Komputindo
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Exel Media Komputindo
- Sardiman. 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi (Dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada

JURNAL

Eri Susan. 2019. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 9 - No 2. Agustus 2019

Joko Pramono. 2007. *Jurnal Optimal: Pengaruh Faktor Higin dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja, Uji terhadap Teori Herzberg*. Vol.1 No. 1. Maret 2007

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden Yang Terhormat,

Perkenalkan nama saya Media Sabda Alam, mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik (Teori Herzberg) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember”**.

Besar harapan saya kepada responden untuk mengisi data dan jawaban dengan baik dan sebenarnya-benarnya berdasarkan pertanyaan yang ada. Terimakasih atas partisipasi dan kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Kurang lebihnya saya mohon maaf apabila ada salah kata dan perbuatan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Media Sabda Alam

Identitas Responden

Nama Dealer :

Jenis Kelamin :

Usia :Tahun

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban yang paling anda anggap paling sesuai dengan kondisi diri anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

1. Sangat Benar : SB
2. Benar : B
3. Tidak Benar : TB
4. Sangat Tidak Benar : STB

FAKTOR INTRINSIK HERZBERG

1. Prestasi	STB	TB	B	SB
Saya merasa bangga bekerja di perusahaan				
Saya merasa puas terhadap pekerjaan				

2. Kemajuan	STB	TB	B	SB
Saya senang bekerja di perusahaan ini				
Pekerjaan ini memungkinkan saya berkembang				

3. Pekerjaan Itu Sendiri	STB	TB	B	SB
Saya diberi kebebasan untuk bekerja				
Saya cocok dengan pekerjaan yang diberikan				
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan				

4. Tanggung jawab	STB	TB	B	SB
Saya tanggung jawab dalam bekerja				
Saya semangat dalam bekerja karena target				

5. Pengakuan	STB	TB	B	SB
Saya dihargai ketika berhasil				
Saya mendapat pengakuan ketika menyelesaikan pekerjaan				

6. Pertumbuhan	STB	TB	B	SB
Saya bangga bekerja di perusahaan karena bisa mengembangkan diri				
Saya puas terhadap pekerjaan karena menambah keahlian saya				
Pekerjaan ini dapat mengembangkan potensi				
Pekerjaan ini membantu mengembangkan kreativitas				

FAKTOR EKSTRINSIK HERZBERG

1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	STB	TB	B	SB
Saya senang bekerja karena sistem tata kerja baik				
Saya puas bekerja karena perusahaan memberikan jadwal yang teratur				
Saya bekerja dengan peraturan yang diterapkan				

2. Hubungan dengan Rekan Kerja	STB	TB	B	SB
Saya senang bekerja karena mempunyai rekan kerja baik				
Pekerjaan saya memungkinkan untuk mempunyai lebih banyak teman				

3. Keamanan	STB	TB	B	SB
Saya merasa aman untuk bekerja di perusahaan				
Saya merasa dapat perlindungan oleh perusahaan				

4. Hubungan dengan Atasan	STB	TB	B	SB
Saya suka dalam bekerja di perusahaan karena mempunyai atasan yang selalu mendukung saya				
Pemimpin saya mempunyai sikap <i>leadership</i> yang baik				

5. Upah	STB	TB	B	SB
Saya diberi gaji yang sesuai dengan hasil kerja				
Saya merasa cukup dengan pendapatan yang saya peroleh selama bekerja				

6. Kondisi Kerja	STB	TB	B	SB
Saya bangga bekerja di perusahaan ini				
Saya puas terhadap fasilitas perusahaan				
Saya puas terhadap sarana yang ada di perusahaan				

KEPUASAN KERJA

1. Kesesuaian Pekerjaan	STB	TB	B	SB
Saya puas bekerja di perusahaan karena sesuai dengan minat				
Saya puas terhadap pekerjaan karena sesuai dengan kepribadian				

2. Upah yang Sesuai	STB	TB	B	SB
Saya puas karena upah yang sesuai hasil kerja				
Saya puas karena perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja				

3. Pekerjaan Penuh Tantangan	STB	TB	B	SB
Saya puas terhadap pekerjaan karena memberikan keterampilan dalam bekerja				
Saya puas terhadap pekerjaan karena perusahaan membantu melatih kemampuan diri				

4. Rekan Kerja yang Menyenangkan	STB	TB	B	SB
Saya puas bekerja karena rekan kerja yang baik				
Saya puas terhadap pekerjaan karena mempunyai rekan kerja yang mendukung				

5. Kondisi Kerja yang Mendukung	STB	TB	B	SB
Saya puas terhadap pekerjaan karena perusahaan memberikan fasilitas yang cukup				
Saya puas terhadap pekerjaan karena lingkungan perusahaan yang menyenangkan				

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Faktor Intrinsik *Herzberg*

NO	PERTANYAAN															TOTAL
	X1.1	X1.1	X1.2	X1.2	X1.3	X1.3	X1.3	X1.4	X1.4	X1.5	X1.5	X1.6	X1.6	X1.6	X1.6	
1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	56
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
6	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	37
7	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	58
10	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	53
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
12	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	52
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	57
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	56
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
17	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
18	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	53
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	53
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	38
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	56
26	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56

27	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56
28	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	51
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	56
32	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	50
33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	57
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
37	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	54
38	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	38
39	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	54
40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
41	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	54
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	57

Faktor Ektrinsik Herzberg

NO	PERTANYAAN														TOTAL	
	X2.1	X2.1	X2.1	X2.2	X2.2	X2.3	X2.3	X2.4	X2.4	X2.5	X2.5	X2.6	X2.6	X2.6		
1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	49
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	52
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	50
6	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	28
7	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	50
8	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	50

9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53
10	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	44
11	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	47
12	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	50
13	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	41
14	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	48
15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	49
16	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	50
17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
19	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	48
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
23	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	29
24	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	50
25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	53
26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	51
27	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	44
28	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	52
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	53
31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	51
32	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	52
33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
34	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	48
35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	51

36	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	48
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
38	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	38
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
41	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	49
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
43	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52

Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN										TOTAL	KET
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	SANGAT PUAS
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	SANGAT PUAS
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34	SANGAT PUAS
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36	SANGAT PUAS
5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37	SANGAT PUAS
6	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	19	TIDAK PUAS
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	SANGAT PUAS
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	SANGAT PUAS
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	SANGAT PUAS
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	SANGAT PUAS
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	SANGAT PUAS
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	SANGAT PUAS
13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36	SANGAT PUAS
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	SANGAT PUAS
15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	SANGAT PUAS
16	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	31	PUAS

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Faktor Intrinsik Herzberg

Correlations

		soal1	soal2	soal3	soal4	soal5	soal6	soal7	soal8	soal9	soal10
soal1	Pearson Correlation	1	,183	,289	,534**	,426**	,286	,253	,274	,399**	,453**
	Sig. (2-tailed)		,240	,060	,000	,004	,063	,102	,075	,008	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal2	Pearson Correlation	,183	1	,048	,259	,362*	,502**	,214	,341*	,346*	,471**
	Sig. (2-tailed)	,240		,762	,093	,017	,001	,168	,025	,023	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal3	Pearson Correlation	,289	,048	1	,288	,391**	,455**	,499**	,558**	,441**	,359*
	Sig. (2-tailed)	,060	,762		,061	,009	,002	,001	,000	,003	,018
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal4	Pearson Correlation	,534**	,259	,288	1	,453**	,455**	,411**	,558**	,574**	,430**
	Sig. (2-tailed)	,000	,093	,061		,002	,002	,006	,000	,000	,004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal5	Pearson Correlation	,426**	,362*	,391**	,453**	1	,551**	,480**	,569**	,512**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,004	,017	,009	,002		,000	,001	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal6	Pearson Correlation	,286	,502**	,455**	,455**	,551**	1	,392**	,703**	,607**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,002	,002	,000		,009	,000	,000	,000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal7	Pearson Correlation	,253	,214	,499**	,411**	,480**	,392**	1	,527**	,529**	,411**
	Sig. (2-tailed)	,102	,168	,001	,006	,001	,009		,000	,000	,006
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal8	Pearson Correlation	,274	,341*	,558**	,558**	,569**	,703**	,527**	1	,501**	,493**
	Sig. (2-tailed)	,075	,025	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal9	Pearson Correlation	,399**	,346*	,441**	,574**	,512**	,607**	,529**	,501**	1	,441**
	Sig. (2-tailed)	,008	,023	,003	,000	,000	,000	,000	,001		,003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal10	Pearson Correlation	,453**	,471**	,359*	,430**	,516**	,602**	,411**	,493**	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,018	,004	,000	,000	,006	,001	,003	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal11	Pearson Correlation	,162	,314*	,344*	,266	,320*	,279	,373*	,130	,439**	,266
	Sig. (2-tailed)	,299	,040	,024	,085	,036	,070	,014	,408	,003	,085
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal12	Pearson Correlation	,371*	,401**	,359*	,359*	,391**	,307*	,234	,362*	,309*	,430**
	Sig. (2-tailed)	,014	,008	,018	,018	,009	,045	,130	,017	,044	,004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal13	Pearson Correlation	-,041	,356*	,234	,157	,087	,491**	,253	,320*	,262	,234
	Sig. (2-tailed)	,794	,019	,131	,314	,578	,001	,102	,036	,089	,131

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal1 4	Pearson Correlation	,169	,201	,222	,146	-,040	,053	,541**	,136	,259	,069
	Sig. (2-tailed)	,277	,196	,152	,351	,797	,734	,000	,386	,093	,659
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
soal1 5	Pearson Correlation	,258	,250	,421**	,130	,263	,284	,187	,207	,437**	,130
	Sig. (2-tailed)	,094	,106	,005	,405	,089	,065	,230	,183	,003	,405
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	,538**	,570**	,638**	,654**	,691**	,760**	,671**	,731**	,766**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Correlations

		soal11	soal12	soal13	soal14	soal15	total
soal1	Pearson Correlation	,162	,371*	-,041	,169	,258	,538**
	Sig. (2-tailed)	,299	,014	,794	,277	,094	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal2	Pearson Correlation	,314*	,401**	,356*	,201	,250	,570**
	Sig. (2-tailed)	,040	,008	,019	,196	,106	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal3	Pearson Correlation	,344*	,359*	,234	,222	,421**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,024	,018	,131	,152	,005	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal4	Pearson Correlation	,266	,359*	,157	,146	,130	,654**
	Sig. (2-tailed)	,085	,018	,314	,351	,405	,000

	N	43	43	43	43	43	43
soal5	Pearson Correlation	,320 [*]	,391 ^{**}	,087	-,040	,263	,691 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,036	,009	,578	,797	,089	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal6	Pearson Correlation	,279	,307 [*]	,491 ^{**}	,053	,284	,760 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,070	,045	,001	,734	,065	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal7	Pearson Correlation	,373 [*]	,234	,253	,541 ^{**}	,187	,671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014	,130	,102	,000	,230	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal8	Pearson Correlation	,130	,362 [*]	,320 [*]	,136	,207	,731 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,408	,017	,036	,386	,183	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal9	Pearson Correlation	,439 ^{**}	,309 [*]	,262	,259	,437 ^{**}	,766 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003	,044	,089	,093	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal10	Pearson Correlation	,266	,430 ^{**}	,234	,069	,130	,685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,085	,004	,131	,659	,405	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal11	Pearson Correlation	1	,421 ^{**}	,287	,181	,248	,536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,005	,062	,246	,109	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal12	Pearson Correlation	,421 ^{**}	1	,234	,222	,276	,615 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005		,131	,152	,073	,000
	N	43	43	43	43	43	43

soal13	Pearson Correlation	,287	,234	1	,322 [*]	,455 ^{**}	,495 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,062	,131		,035	,002	,001
	N	43	43	43	43	43	43
soal14	Pearson Correlation	,181	,222	,322 [*]	1	,267	,387 [*]
	Sig. (2-tailed)	,246	,152	,035		,083	,010
	N	43	43	43	43	43	43
soal15	Pearson Correlation	,248	,276	,455 ^{**}	,267	1	,518 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,109	,073	,002	,083		,000
	N	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	,536 ^{**}	,615 ^{**}	,495 ^{**}	,387 [*]	,518 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,010	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

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

soal1 4	Pearson Correlation	,222	,169	,243	,449**	,610**	,289	,264	,426**	,511**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,153	,279	,116	,003	,000	,060	,087	,004	,000	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	,449**	,440**	,581**	,726**	,834**	,744**	,709**	,628**	,642**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Correlations

		soal11	soal12	soal13	soal14	total
soal1	Pearson Correlation	,327*	,333*	,182	,222	,449**
	Sig. (2-tailed)	,032	,029	,244	,153	,003
	N	43	43	43	43	43
soal2	Pearson Correlation	,168	,396**	,172	,169	,440**
	Sig. (2-tailed)	,280	,009	,271	,279	,003
	N	43	43	43	43	43
soal3	Pearson Correlation	,387*	,491**	,225	,243	,581**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,148	,116	,000
	N	43	43	43	43	43
soal4	Pearson Correlation	,295	,536**	,409**	,449**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,006	,003	,000
	N	43	43	43	43	43
soal5	Pearson Correlation	,416**	,627**	,525**	,610**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43

soal6	Pearson Correlation	,357 [*]	,609 ^{**}	,546 ^{**}	,289	,744 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,060	,000
	N	43	43	43	43	43
soal7	Pearson Correlation	,355 [*]	,620 ^{**}	,474 ^{**}	,264	,709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,001	,087	,000
	N	43	43	43	43	43
soal8	Pearson Correlation	,191	,447 ^{**}	,250	,426 ^{**}	,628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,219	,003	,106	,004	,000
	N	43	43	43	43	43
soal9	Pearson Correlation	,406 ^{**}	,536 ^{**}	,467 ^{**}	,511 ^{**}	,642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal10	Pearson Correlation	,240	,558 ^{**}	,546 ^{**}	,484 ^{**}	,717 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,121	,000	,000	,001	,000
	N	43	43	43	43	43
soal11	Pearson Correlation	1	,495 ^{**}	,128	,280	,559 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,001	,413	,069	,000
	N	43	43	43	43	43
soal12	Pearson Correlation	,495 ^{**}	1	,477 ^{**}	,428 ^{**}	,836 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,004	,000
	N	43	43	43	43	43
soal13	Pearson Correlation	,128	,477 ^{**}	1	,340 [*]	,632 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,413	,001		,026	,000
	N	43	43	43	43	43
soal14	Pearson Correlation	,280	,428 ^{**}	,340 [*]	1	,627 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,069	,004	,026		,000
	N	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	,559**	,836**	,632**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43

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

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

Kepuasan Kerja

Correlations

		soal1	soal2	soal3	soal4	soal5	soal6
soal1	Pearson Correlation	1	,460**	,474**	,421**	,174	,665**
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,005	,265	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal2	Pearson Correlation	,460**	1	,593**	,709**	,583**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal3	Pearson Correlation	,474**	,593**	1	,615**	,451**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal4	Pearson Correlation	,421**	,709**	,615**	1	,526**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,001
	N	43	43	43	43	43	43
soal5	Pearson Correlation	,174	,583**	,451**	,526**	1	,294

	Sig. (2-tailed)	,265	,000	,002	,000		,055
	N	43	43	43	43	43	43
soal6	Pearson Correlation	,665**	,561**	,531**	,496**	,294	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,055	
	N	43	43	43	43	43	43
soal7	Pearson Correlation	,427**	,520**	,575**	,497**	,460**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,001	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal8	Pearson Correlation	,494**	,502**	,400**	,442**	,492**	,365*
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,008	,003	,001	,016
	N	43	43	43	43	43	43
soal9	Pearson Correlation	,482**	,531**	,621**	,614**	,463**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43
soal10	Pearson Correlation	,290	,576**	,519**	,563**	,551**	,417**
	Sig. (2-tailed)	,059	,000	,000	,000	,000	,005
	N	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	,654**	,817**	,773**	,800**	,671**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43

Correlations

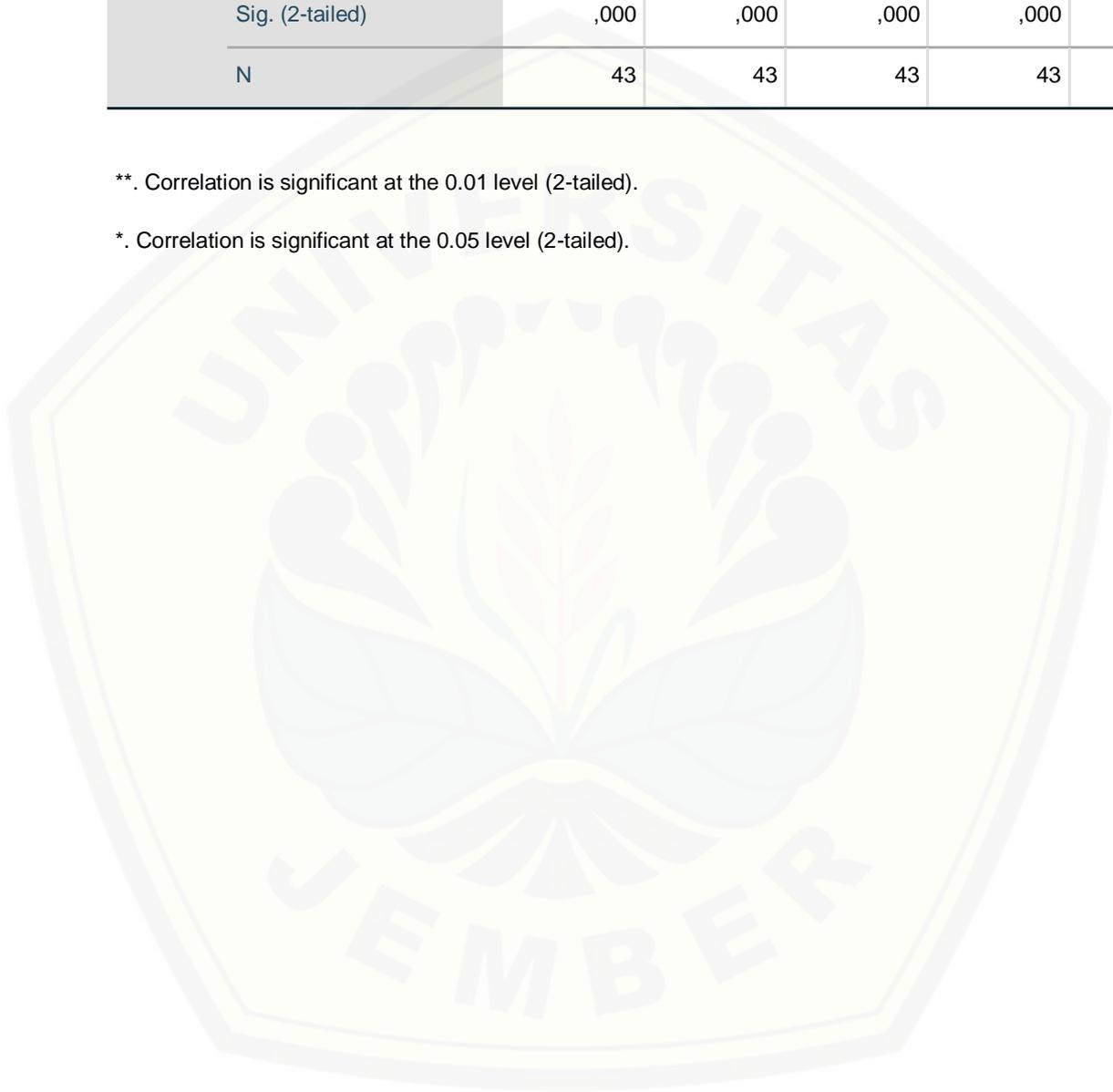
		soal7	soal8	soal9	soal10	total
soal1	Pearson Correlation	,427**	,494**	,482**	,290	,654**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,001	,059	,000
	N	43	43	43	43	43

soal2	Pearson Correlation	,520**	,502**	,531**	,576**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal3	Pearson Correlation	,575**	,400**	,621**	,519**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal4	Pearson Correlation	,497**	,442**	,614**	,563**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal5	Pearson Correlation	,460**	,492**	,463**	,551**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal6	Pearson Correlation	,517**	,365*	,588**	,417**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,005	,000
	N	43	43	43	43	43
soal7	Pearson Correlation	1	,341*	,591**	,629**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal8	Pearson Correlation	,341*	1	,469**	,475**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,025		,002	,001	,000
	N	43	43	43	43	43
soal9	Pearson Correlation	,591**	,469**	1	,557**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000
	N	43	43	43	43	43
soal10	Pearson Correlation	,629**	,475**	,557**	1	,755**

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	,753**	,656**	,797**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43

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

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



LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**Faktor Intrinsik Herzberg****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	106,1395	106,218	,503	,743
soal2	106,2558	105,004	,531	,740
soal3	106,2326	104,230	,604	,738
soal4	106,2326	104,040	,620	,737
soal5	106,2791	102,444	,656	,733
soal6	106,1628	103,044	,736	,734

soal7	106,0698	105,305	,646	,740
soal8	106,1395	102,361	,701	,732
soal9	106,2558	102,004	,740	,731
soal10	106,2326	103,659	,654	,736
soal11	106,2093	105,979	,499	,743
soal12	106,2326	104,516	,579	,739
soal13	106,2326	106,373	,456	,744
soal14	106,1163	107,581	,342	,748
soal15	106,1860	105,822	,477	,743
total	54,9302	27,924	1,000	,885

Faktor Ekstrinsik *Herzberg*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	95,3721	135,620	,415	,753
soal2	95,4419	134,824	,398	,752
soal3	95,4884	132,827	,547	,747
soal4	95,3488	130,375	,700	,742
soal5	95,4884	125,494	,812	,731
soal6	95,3953	130,626	,721	,742
soal7	95,4419	129,872	,679	,741
soal8	95,4186	131,678	,594	,745
soal9	95,3488	131,614	,610	,745
soal10	95,3953	131,007	,692	,743
soal11	95,5814	131,916	,516	,746
soal12	95,5349	125,493	,814	,731
soal13	95,5349	131,112	,596	,744
soal14	95,3953	131,721	,593	,745
total	49,4884	35,161	1,000	,898

Kepuasan Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

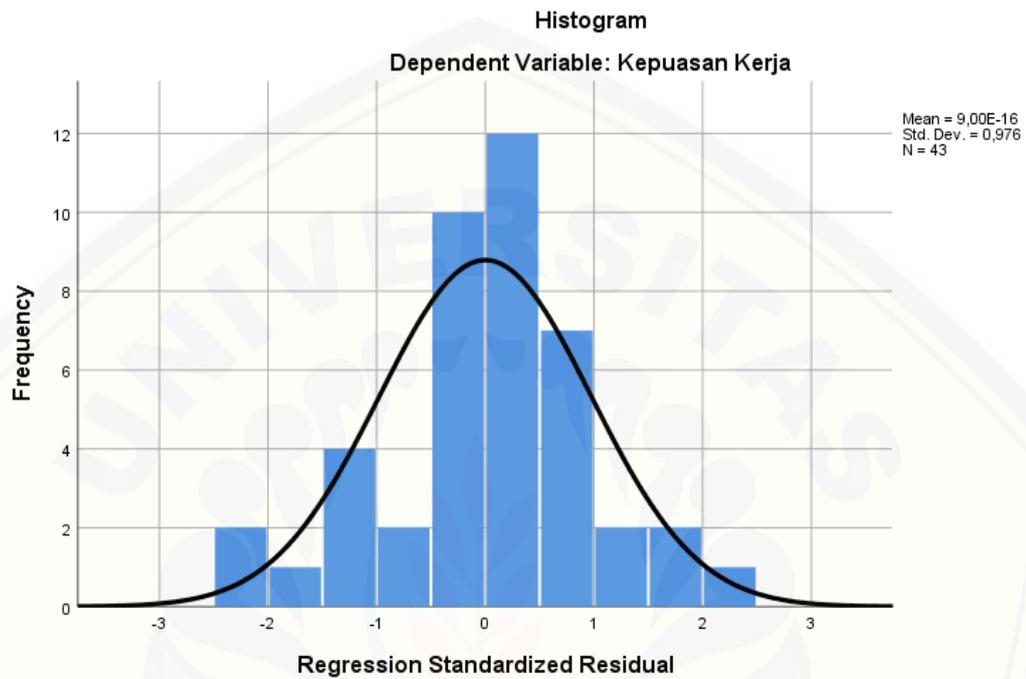
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	11

Item-Total Statistics

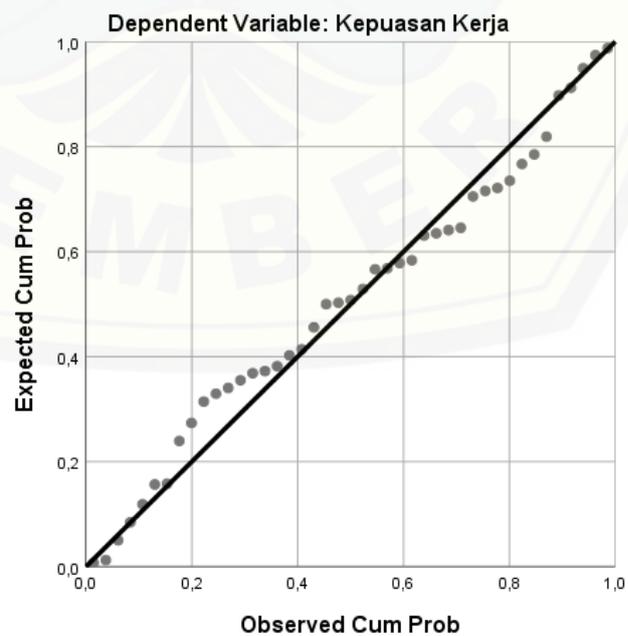
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	67,4186	100,821	,615	,760
soal2	67,4186	97,487	,792	,749
soal3	67,3256	100,082	,748	,756
soal4	67,5349	96,683	,770	,747
soal5	67,6512	100,185	,632	,758
soal6	67,5116	97,684	,703	,751
soal7	67,5116	98,351	,720	,752
soal8	67,4884	101,637	,622	,761
soal9	67,4186	98,297	,771	,751
soal10	67,4419	98,395	,722	,752
total	35,5116	27,351	1,000	,909

LAMPIRAN 5. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

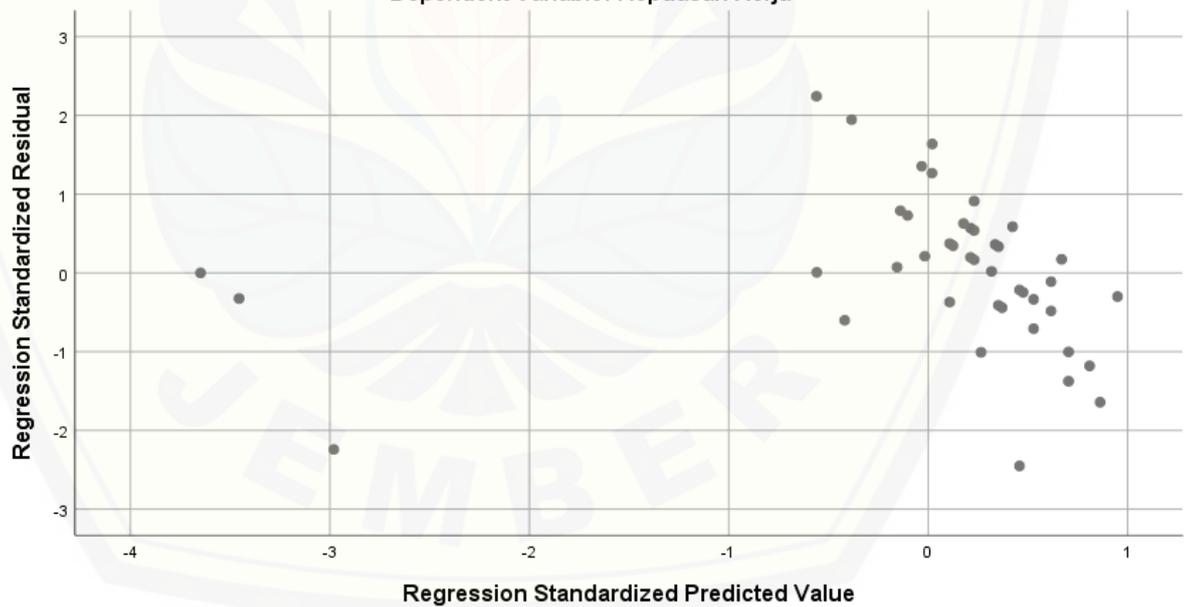
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Faktor Intrinsik	,421	2,376
	Faktor Ekstrinsik	,421	2,376

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



LAMPIRAN 6. UJI REGRESI**ANALISIS DESKRIPTIF****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Faktor Intrinsik	43	37,00	60,00	54,9302	5,28428
Faktor Ekstrinsik	43	28,00	55,00	49,4884	5,92964
Kepuasan Kerja	43	16,00	40,00	35,5116	5,22982
Valid N (listwise)	43				

UJI F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860,250	2	430,125	59,637	,000 ^b
	Residual	288,495	40	7,212		
	Total	1148,744	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Ekstrinsik, Faktor Intrinsik

UJI t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,171	4,336		-2,576	,014
	Faktor Intrinsik	,635	,121	,641	5,251	,000
	Faktor Ekstrinsik	,239	,108	,271	2,216	,032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 7. TABEL R

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	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	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
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 8. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 9. TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN 10. SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 2507 /UN25.3.1/LT/2020 30 Juli 2020
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Pimpinan
PT. Roda Sakti Surya Megah
Di
Jember

Memperhatikan surat dari Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 2315/UN25.1.2/PG/2020 tanggal 24 Juli 2020 perihal Ijin Penelitian,

Nama : Media Sabda Alam
NIM : 130910202026
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Dirgahayu No.8/C Gg.Kelurahan Bugih-Pamekasan
Judul Penelitian : "Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Herzberg terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember"
Lokasi Penelitian : PT. Roda Sakti Surya Megah-Jember
Lama Penelitian : Bulan Juli-Agustus 2020

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
Sekretaris II,

Dr. Susanto, M.Pd.
NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth.
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.