

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
GUNUNG MANDIRI INTERNUSA
DI TANGERANG**

SKRIPSI

Oleh :

Gladisa Anastasya Putri

20180500189

Jurusan Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
GUNUNG MANDIRI INTERNUSA**

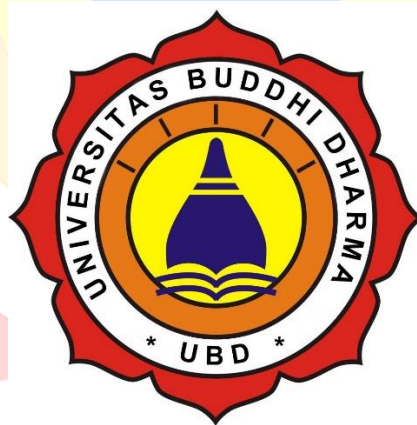
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

Gladisa Anastasya Putri

20180500189



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gladisa Anastasya Putri
NIM : 20180500189
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Tangerang, 15 Maret 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.

NIDN : 0317116001

Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Gladisa Anastasya Putri

NIM : 20180500189

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 27 Juli 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan

Gregorius Widiyanto, S.E., M.M

NIDN : 0317116001

Eso Hernawan, S.E.,M.M

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Gladisa Anastasya Putri

NIM : 20180500189

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 27 Juli 2022

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Eso Hermawan, S.E.,M.M.
NIDN: 0410067609

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG MANDIRI INTERNUSA

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail keramik dan granite.

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Untuk mengetahui hasil yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis berupa uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda dan uji hipotesis yakni uji T dan uji F. Hasil dari uji T-hitung pada motivasi kerja yaitu $2.884 > 1.966$, T-hitung pada kepuasan kerja yaitu $6.074 > 1.966$. Untuk hasil dari uji F-hitung yaitu $30.757 > 3.94$.

Hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. secara parsial variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

***EFFECT OF JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT GUNUNG MANDIRI
INTERNUSA***

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT Gunung Mandiri Internusa. The object studied in this study is a company engaged in the retail of ceramics and granite.

The method used in this study uses a qualitative method. By distributing questionnaires to respondents who are employees of PT Gunung Mandiri Internusa. To find out the results obtained in this study using several analytical techniques in the form of classical assumption test, multiple linear regression test, multiple correlation test and hypothesis testing namely T test and F test. The results of the T-test on work motivation are $2.884 > 1.966$, T -count on job satisfaction that is $6.074 > 1.966$. The results of the F-count test are $30,757 > 3.94$.

The results of data analysis obtained in this study prove that work motivation and job satisfaction simultaneously affect the performance of PT Gunung Mandiri Internusa employees. partially the variable of Work Motivation partially has a significant and positive effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction partially has no significant and negative effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktu yang diharapkan.

Adapun judul skripsi ini yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa”. Penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada yang terhormat :

1. Bpk Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA. Selaku Plt Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, SE., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Gregorius Widiyanto, SE., M.M. Selaku Dosen pembimbing yang telah memberi banyak bantuan, memberi nasihat serta meluangkan

waktu dan tenaganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
6. Pimpinan PT Gunung Mandiri Internusa yang telah memberikan izin kepada penulis atas dilaksanakannya penelitian ini, dan memberikan data – data serta informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Orangtua, serta adik – adik tercinta di rumah yang senantiasa selalu memberikan dukungan, semangat dan doa.
8. Yuliana yang berjuang bersama dan selalu memotivasi serta memberi dukungan semangat untuk bersama-sama menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman diperusahaan saya bekerja, teman-teman digereja, dan Fransisca Louisa yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan dan masukan dalam kelancaran skripsi ini.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan seluruhnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis juga menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Namun demikian, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk menambah ilmu dimasa mendatang.

Tangerang, 2 Juni 2022

Penulis,

Gladisa Anastasya Putri



DAFTAR ISI

HALAMAN

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian Manajemen.....	9
2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
3. Manfaat Sumber Daya Manusia.....	10
4. Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
6. Keterkaitan MSDM Dgn Visi Misi & Strategi Organisasi... ..	16
B. Hasil Penelitian Terlebih Dahulu.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Perumusan Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Objek Penelitian.....	23
C. Jenis dan Sumber Data.....	24

D. Struktur Organisasi.....	25
E. Uraian Tugas.....	26
F. Populasi dan Sampel.....	28
G. Teknik Pengumpulan Data.....	29
H. Operasionalisasi Variabel.....	31
I. Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas.....	34
3. Skala Pengukuran.....	35
4. Uji Asumsi Klasik.....	35
5. Uji Hipotesis.....	39
6. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Data Responden.....	46
2. Deskripsi Variabel Bebas.....	47
B. Analisis Hasil Penelitian.....	72
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	72
2. Uji Asumsi Klasik.....	79
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	83
4. Uji Korelasi Berganda.....	84
C. Pengajuan Hipotesis.....	85
1. Uji T.....	86

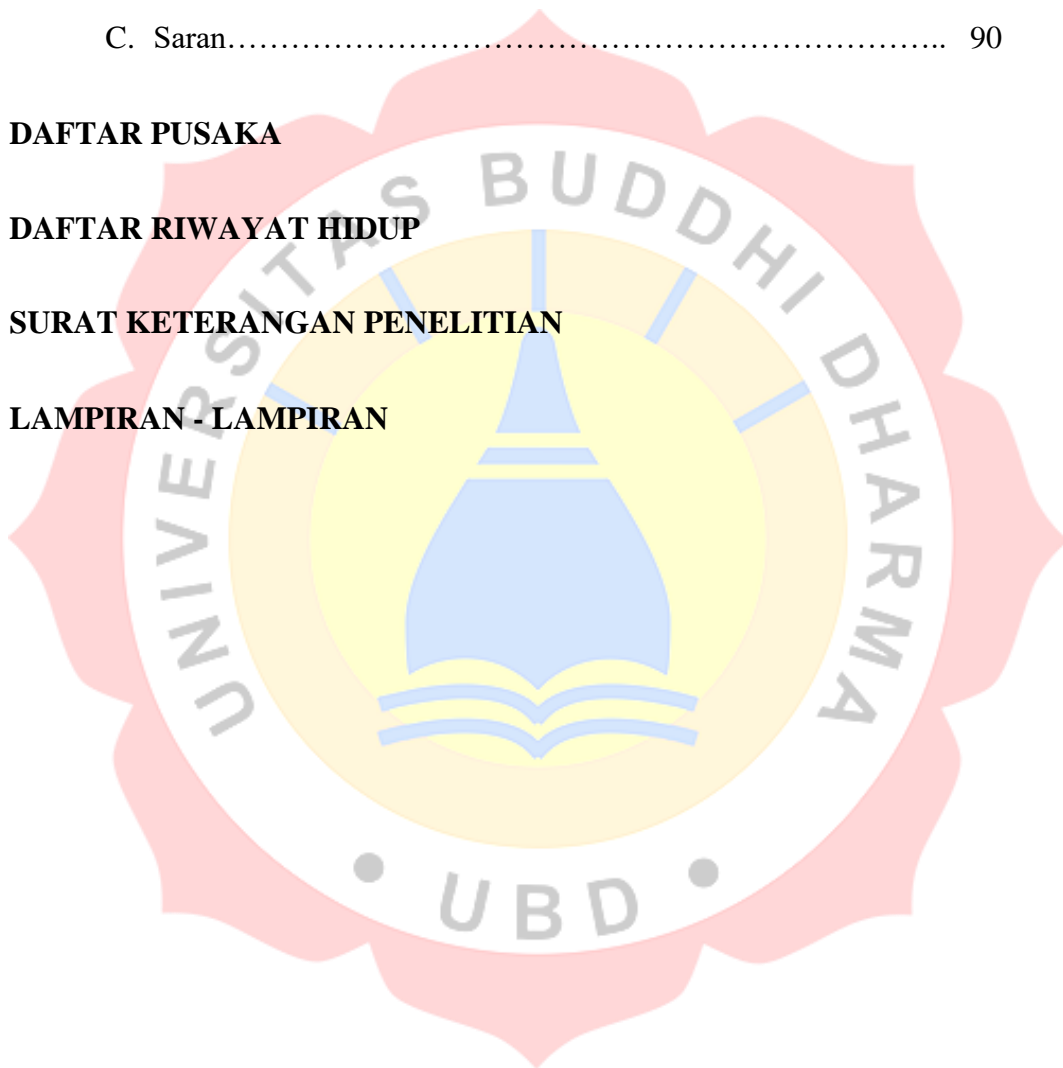
2. Uji F.....	88
BAB V Penutup.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi.....	90
C. Saran.....	90

DAFTAR PUSAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN - LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	47
Tabel 4.3 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 1.....	48
Tabel 4.4 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 2.....	48
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 3.....	49
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 4.....	50
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 5.....	51
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 6.....	51
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 7.....	52
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 8.....	53
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 9.....	54
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 10.....	54
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 1.....	55
Tabel 4.14 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 2.....	56

Tabel 4.15 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 3.....	57
Tabel 4.16 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 4.....	57
Tabel 4.17 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 5.....	58
Tabel 4.18 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 6.....	59
Tabel 4.19 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 7.....	60
Tabel 4.20 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 8.....	61
Tabel 4.21 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 9.....	62
Tabel 4.22 Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Pernyataan 10.....	63
Tabel 4.23 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 1.....	64
Tabel 4.24 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 2.....	64
Tabel 4.25 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 3.....	65
Tabel 4.26 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 4.....	66
Tabel 4.27 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 5.....	67
Tabel 4.28 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 6.....	68
Tabel 4.29 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 7.....	69
Tabel 4.30 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 8.....	69
Tabel 4.31 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 9.....	70
Tabel 4.32 Uji Frekuensi Kinerja Karyawan Pernyataan 10.....	71

Tabel 4.33 <i>Case Processing Summary (X1)</i>	72
Tabel 4.34 <i>Reliability Statistics (X1)</i>	73
Tabel 4.35 <i>Item-Total Statistics (X1)</i>	73
Tabel 4.36 <i>Case Processing Summary (X2)</i>	74
Tabel 4.37 <i>Reliability Statistics (X2)</i>	75
Tabel 4.38 <i>Item-Total Statistics (X2)</i>	75
Tabel 4.39 <i>Case Processing Summary (Y)</i>	77
Tabel 4.40 <i>Reliability Statistics (Y)</i>	77
Tabel 4.41 <i>Item-Total Statistics (Y)</i>	78
Tabel 4.42 Uji Normalitas (<i>Normal Probability Plot</i>).....	79
Tabel 4.43 Uji Normalitas (<i>Histogram</i>).....	80
Tabel 4.44 Uji Multikolinieritas (<i>Coefficient Correlations</i>).....	80
Tabel 4.45 Uji Multikolinieritas (<i>Coefficients</i>).....	81
Tabel 4.46 Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	82
Tabel 4.47 Uji Regresi Linier Berganda (<i>Model Summary</i>).....	83
Tabel 4.48 Uji Regresi Linier Berganda (<i>Coefficients</i>).....	83
Tabel 4.49 Uji Korelasi Berganda (<i>Model Summary</i>).....	85
Tabel 4.50 Uji T (<i>Coefficients X1</i>).....	86

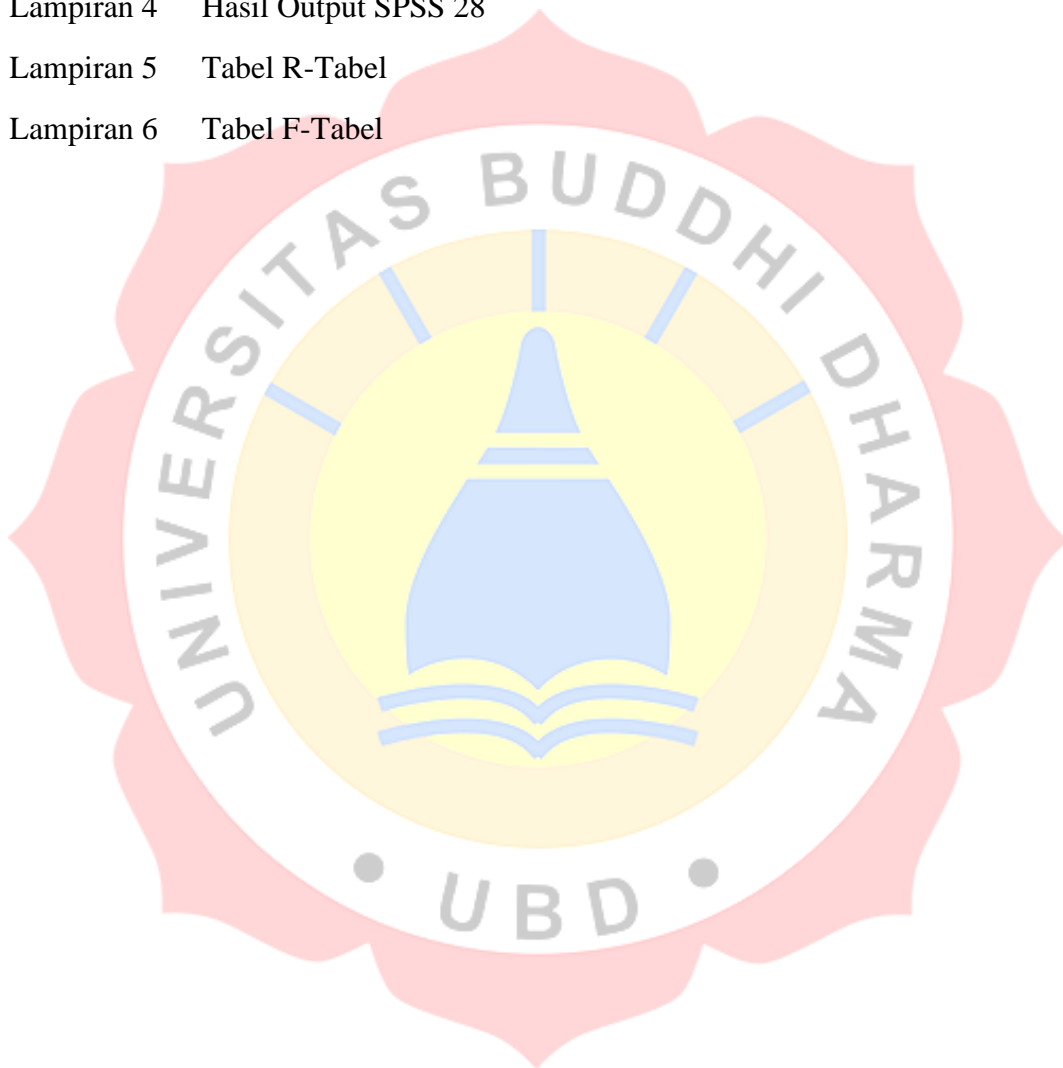
Tabel 4.51 Uji T (Coefficients X2)..... 87

Tabel 4.52 Uji F (Anova)..... 88



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabulasi X1
- Lampiran 2 Tabulasi X2
- Lampiran 3 Tabulasi X3
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS 28
- Lampiran 5 Tabel R-Tabel
- Lampiran 6 Tabel F-Tabel



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki kinerja yang baik merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh saja, karena kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi. Perusahaan selalu menginginkan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Meningkatnya persaingan antara

perusahaan mengharuskan perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara lebih efisien, efektif dan produktif. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pada motivasi kerja, menurut Suwanto (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Teknis organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Struktur sosial 28 struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
3. Imbalan yang diterima dari bekerja imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
4. Kemauan untuk menyelesaikan tugas produktivitas masing - masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok dan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Perusahaan harus dapat dengan cepat menghadapi suatu perubahan – perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut tidak hanya pada bagian

eksternal namun juga pada bagian internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus di ikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya yaitu karyawan. Karyawan adalah salah satu hal yang paling penting dalam perusahaan. Karyawan sendiri bukanlah suatu alat melainkan aset perusahaan agar dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Jika suatu karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan – aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yang pertama adalah faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua faktor sosial, yaitu, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun dengan karyawan lainnya. Hal ini meliputi rekan kerja yang

kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

Dengan adanya motivasi kerja kepada setiap karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa peningkatan kinerja dapat berkembang. PT Gunung Mandiri Internusa sendiri merupakan suatu perusahaan distributor keramik dan sanitary, memiliki karyawan sebanyak 125 orang yaitu *Sales Promotion Girls/Boy (SPG/SPB)*, Sales Marketing, Staff Accounting, Staff Purchasing, Staff Kasir, Staff Admin Sales, Staff Pajak, Staff Gudang. Jika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan maka perusahaan pun mendapatkan keuntungan dari hasil kinerja setiap karyawannya serta karyawan dapat merasa nyaman dengan kinerja yang dilakukan terhadap setiap masing – masing bagiannya.

Bedasarkan latar belakang tersebut dan penelitian sebelumnya, peneliti mau melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai peningkatan kinerja perusahaan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG MANDIRI INTERNUSA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat masalah – masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa?
2. Apakah ada Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Mandiri Internusa

3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritas

Penelitian ini adalah aplikasi teori yang di dapat selama masa perkuliahan yang dikemudian digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktik langsung yang bermanfaat menambah pengetahuan perkembangan zaman.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian investigasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu motivasi kerja di PT Gunung Mandiri Internusa dapat memberikan manfaat serta kontribusi berupa :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi para karyawan lainnya untuk mengembangkan serta mencapai tujuan perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Dapat menyelesaikan tugas akhir pada jurusan manajemen Sumber Daya Manusia (UBD) di Universitas Buddhi Dharma guna memperoleh gelar sarjana serta memberikan wawasan yang lebih luas.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan untuk mempermudah dalam menyusun skripsi ini maka perlu ditemukan sistematika penulisan yang baik, sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendiskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan hubungan variabel yang akan di teliti, juga sebagai dasar merumuskan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi dan menjelaskan tahap – tahap yang akan dilakukan pada penelitian seperti penentuan objek penelitian, populasi dan responden penelitian, metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian.

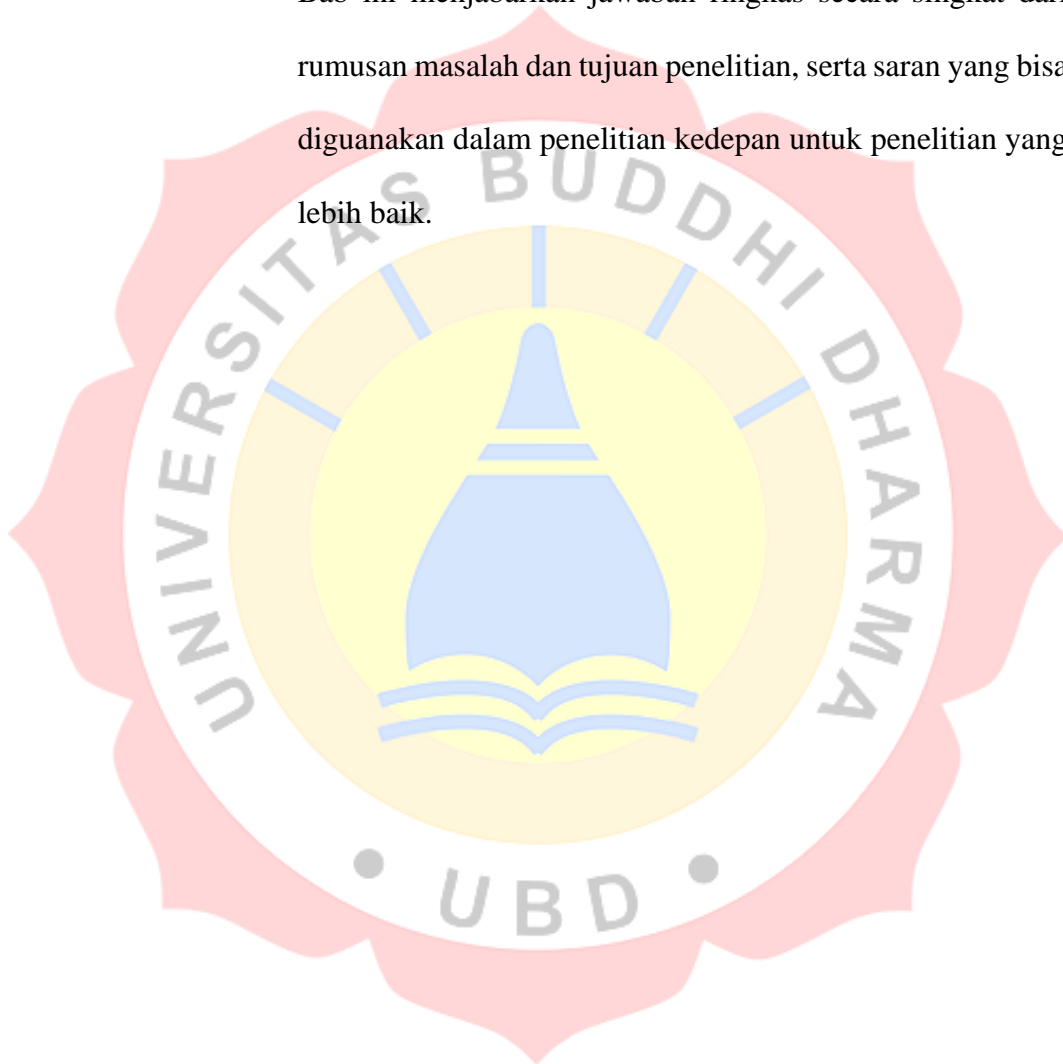
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menerangkan hasil yang didapat pada pengolahan data yang sudah dilakukan, serta pembahasan

analisis yang berhubungan dengan teori yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini menjabarkan jawaban ringkas secara singkat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta saran yang bisa digunakan dalam penelitian kedepan untuk penelitian yang lebih baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Robbins & Coulter, 2018) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebagai sebuah proses yang melibatkan pengkoordinasian dan pengawasan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.”

Menurut (Kotler dan Amstrong, 2018:8) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah seperangkat proses yang menjaga sistem yang rumit dari manusia dan teknologi berjalan lancar. Aspek yang paling penting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, kepegawaian, mengendalikan, dan memecahkan masalah”

Menurut (Afandi, 2018:1) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah proses kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.”

Menurut (G.R Terry, 2018:2) Mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah

ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Edwin B.Flippo, 2018:7), menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dan pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Menurut (Prasaja Ricardianto, 2018:15), menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga sasaran bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal.”

3. Manfaat Sumber Daya Manusia

a. Rekrutmen dan Retensi

Adanya Sumber Daya Manusia (SDM), perusahaan dapat memperoleh manfaat terkait rekrutmen dan retensi karyawan. Misalnya, dapat merekrut karyawan dengan yang memenuhi syarat, dan mempertahankan karyawan tersebut di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan karyawannya berbagai pelatihan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas. Pemberian gaji, kompensasi, dan tunjangan kepada karyawan juga akan lebih adil serta sesuai dengan keahlian dan kualitas kerja.

b. Pembinaan Hubungan Baik

Adanya departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah perusahaan dapat memastikan tumbuhnya hubungan kerja yang baik antar karyawan lainnya. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengadakan seminar, rapat, pertemuan resmi lainnya terkait pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pada departemen SDM ini juga membantu dalam menyusun rencana pemasaran dan bisnis. Selain itu, Manajemen SDM menerapkan dan mengembangkan sistem SDM yang tepat untuk perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sistem manajemen SDM perusahaan yang berbeda – beda tergantung dari kebutuhan dan jenisnya.

c. Manajemen Konflik

Suatu perusahaan mungkin memiliki konflik antara karyawan dan atasan maupun dengan karyawan lainnya di sebuah perusahaan. Tim manajemen SDM akan berperan sebagai mediator dan konselor untuk memilah perbedaan – perbedaan secara efektif. Manajemen SDM mampu mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan tidak ada konflik yang lepas kendali.

4. Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. *Recruitment* (Pengadaan)

Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia *Recruitment* disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi

yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarigan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian. Tahapan pemanfaatan SDM ini sangat memegang peranan penting, dan merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Suatu hal yang penting disini adalah memanfaatkan SDM atau pekerja secara efisien, atau pemanfaatan SDM secara optimal, artinya pekerja dimanfaatkan sebesar-besarnya namun dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas kemungkinan pemanfaatan yang wajar. Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip *satisfaction* yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih.

b. *Maintenance* (pemeliharaan)

Pemeliharaan atau *maintenance* merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat

orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal. Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (*reward system*), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti: kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktas kerja.

c. *Development* (pengembangan)

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan

merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Ada 2 jenis tantangan yang ada dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu :

a. Tantangan Eksternal

1. Sektor Ekonomi

Perkembangan-perkembangan sector ekonomi memberikan tekanan pada peningkatan upah, penawaran "*benefits*" yang lebih baik, dan perbaikan kondisi kerja. Semua SDM yang ada dalam organisasi harus bekerja keras untuk menginovasikan produknya.

2. Sektor Sosio-Kultural

Kondisi sosial-kultural merupakan pertimbangan penting bagi pengambilan keputusan yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, sikap, pandangan dan pola atau gaya kehidupan yang berkembang dan terbentuk dari dinamika kebudayaan, ekologi,

demografis, geografis, religius, pendidikan dan faktor-faktor etnis lainnya. Kondisi inilah dimana perusahaan diuji kemampuannya dalam mengatur karyawan yang mempunyai berbagai kultur dan budayanya masing-masing agar mencapai satu visi yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Sektor Internasional

Perusahaan harus berusaha memiliki SDM yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan ekonomi internasional seperti resesi, penurunan / kenaikan nilai uang. Perusahaan juga diharapkan bisa memiliki SDM dengan kemampuan ikut serta dalam bisnis internasional agar bisa bersaing dan kompeten dengan SDM dari luar negeri.

4. Sektor Teknologi

Kecanggihan teknologi telah berdampak secara bisnis yaitu semakin produktif, efektif, dan efisien dalam pengelolaan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan bersaing di era globalisasi. Organisasi perlu merancang kegiatan-kegiatan pengaturan dan pendayagunaan SDM untuk mengikuti perkembangan operasi perusahaan akibat dari inovasi teknologi.

5. Sektor Publik

Perusahaan harus mampu dan harus selektif dalam menyeleksi SDM yang akan direkrut. Perusahaan terlebih dahulu

menentukan mutu karyawan yang diinginkan sesuai dengan persyaratan jabatan dan jumlah tenaga kerja yang akan direkrut.

b. Tantangan Internal

1. Pemilik

Pemilik menanamkan modal bagi perusahaan dengan harapan modal yang ditanam secara berkelanjutan akan memberikan keuntungan yang layak bagi perusahaan.

2. Manajemen

Kelompok profesional mempertaruhkan waktu, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan reputasinya demi kepentingan negara dalam rangka pemenuhan tanggung jawab sosial dari perusahaan yang bersangkutan.

3. Karyawan

Perekrutan, pembinaan, dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan sehingga karyawan mau melakukan dan berbuat sesuatu untuk kepentingan perusahaan.

6. **Keterkaitan MSDM Dengan Visi Misi dan Strategi Organisasi**

Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Visi, Misi, Tujuan Dan Strategi Organisasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Misi organisasi merupakan pernyataan manajemen puncak tentang gambaran seluruh organisasi.
- b. Tujuan adalah pernyataan yang berhubungan dengan standar produksi, pasar, keuangan yang ingin dicapai organisasi.
- c. Strategi organisasi merupakan instrumen untuk mencapai tujuan tadi, meliputi bauran produk, target pelanggan, metode produksi, pengeluaran modal dan keputusan lain.
- d. Setelah strategi dipilih, organisasi memilih SDM yang diperlukan untuk semua kebutuhan dari pertanyaan diatas.
- e. Anggota organisasi (karyawan) yang dipilih harus menguasai keahlian tertentu untuk melaksanakan tugas secara efektif.
- f. Supaya strategi yang diterapkan berhasil, tugas-tugas harus dirancang dan dikelompokkan ke dalam pekerjaan-pekerjaan.
- g. Fungsi MSDM adalah memastikan organisasi dilengkapi dengan karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai strategi yang diterapkan.

Manajemen SDM dan Strategi Bersaing :

- a. Strategi Inovasi

Digunakan untuk membuat produk atau jasa yang berbeda dari pesaing.

- b. Strategi Peningkatan Mutu

Banyak digunakan perusahaan manufaktur atau dengan proses tetap secara terus menerus.

c. Strategi Pengurangan Biaya

Perusahaan berusaha meraih keunggulan kompetitif dengan menjadi produsen berbiaya paling murah.

Maksud Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Tujuan Manajemenn Sumber Daya Manusia adalah :

a. Tujuan Kemasyarakatan / Sosial.

Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Merupakan sasaran formal organisasi yang dibuat organisasi mencapai tujuannya, seperti: meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja, mengembangkan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dll.

c. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Beberapa cara yang dapat ditempuh melalui program

rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif dan program kompensasi menarik.

B. Hasil Penelitian Terlebih Dahulu

Table II.I

Hasil Penelitian Terlebih Dahulu

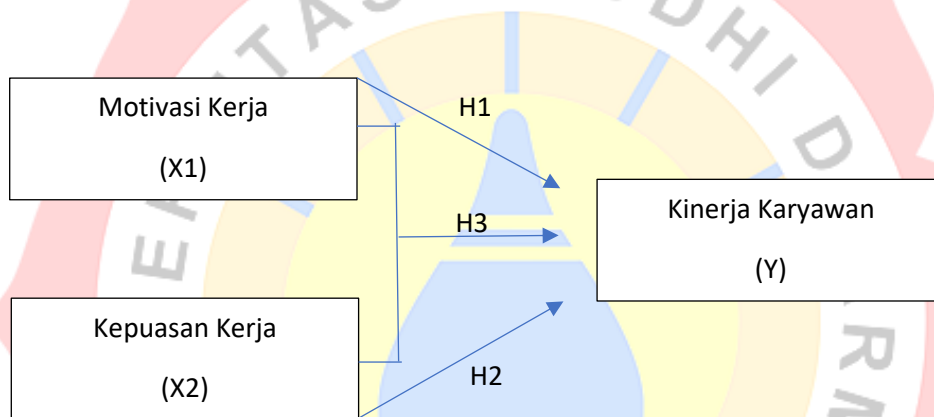
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mariani, Enjelika, Sri hartati	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Marisa	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Nazril	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai

		PT Gunung Mandiri Internusa	pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
--	--	--------------------------------	---

C. Kerangka Pemikiran

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



Y : kinerja karyawan (variable dependen)

H₁ : Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap kinerja karyawan
(Y)

H₂ : Pengaruh Kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan
(Y)

H_3 : Pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2)
terhadap kinerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, maka dapat diperoleh hipotesis diantaranya:

1. H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)
2. H_2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)
3. H_3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) kepuasan kerja (X_2) terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan dari tujuannya, jenis penelitian yang digunakan penulis merupakan penelitian kualitatif, dimana penelitian bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pada penelitian ini, penulis meninjau lebih jauh terkait teori yang mendukung semua variabel yang ada pada untuk di teliti. Selain itu, adapun hasil penelitian terdahulu dengan tujuan untuk lebih memperkuat hipotesis.

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode pengukuran data yang menggunakan perhitungan ilmiah yang diperoleh dari sample response acak yang diminta untuk menjawab atau mengisi serangkaian pertanyaan terkait survey yang nantinya data yang dihasilkan berupa angka – angka kemudian angka tersebut diolah kembali untuk menghasilkan data yang akurat agar dapat dianalisis untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan tempatnya, penelitian ini dianalisa secara langsung dan menyebarkan kuesioner dengan kertas form kuesioner, penelitian ini juga merupakan penelitian perpustakaan. Penelitian perpustakaan adalah penelitian yang pencarian sumber datanya dilakukan berdasarkan karya tertulis, seperti buku, literatur dan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada pemakaian, jenis penelitian yang dilakukan penulis digunakan merupakan penelitian terapan, yaitu penelitian yang tujuannya adalah untuk menjalankan, menilai atau memverifikasi dan mengevaluasi kekuatan dari suatu teori yang digunakan dimana hasilnya berkenaan dengan upaya pemecahan masalah.

B. Objek Penelitian

Objek pada penelitian adalah salah satu perusahaan retail keramik bernama PT Gunung Mandiri Internusa, Jl. Merdeka No. 116 A-B Rt.001/Rw.007, Pabuaran, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114. PT Gunung Mandiri Internusa adalah perusahaan dalam bidang retail keramik yang menjual berbagai macam barang, seperti keramik, granite, sanitary, accessories fitting, dll.

1. Sejarah PT Gunung Mandiri Internusa

PT Gunung Mandiri Internusa yang terletak di kawasan Pabuaran, Tangerang, Jl. Merdeka No. 116 A-B RT.001/RW.007, Pabuaran, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15115. Kini PT Gunung Mandiri Internusa memiliki cabang di kota serang yang bernama Istana Keramik Indah.

PT Gunung Mandiri Internusa menjual barang – barang seperti Keramik, Granite, Sanitary, Accessories Fitting, dll. Tetapi untuk penjualan lebih utama yaitu keramik dan granite.

2. Visi dan Misi PT Gunung Mandiri Internusa

1. Visi : Memberikan Pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan.
2. Misi : memberikan kualitas produk yang terbaik terhadap pelanggan agar merasa terpenuhi

3. Logo PT Gunung Mandiri Internusa

Berikut ini adalah logo PT Gunung Mandiri Internusa.



C. Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis, sumber data pada penelitian hasil ini adalah berikut :

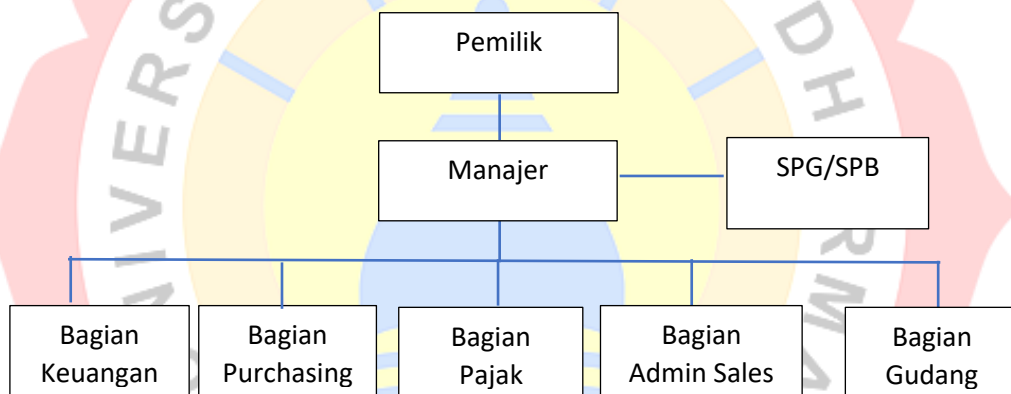
1. Primer Data

Data primer yaitu informasi yang pertama kali dikumpulkan oleh penulis dengan cara mengambil data langsung ke lapangan. Data primer di dapatkan dengan cara kuesioner dan wawancara. Penelitian ini penulis memperoleh sumber data primer dari kuesioner yang di sebar kepada karyawan PT Gunung Mandiri Internusa kemudian diisi oleh karyawan PT Gunung Mandiri Internusa.

2. Data Skunder

Merupakan informasi atau data yang sudah ada sebelumnya dan sengaja dikumpulkan serta digunakan oleh penulis untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data Skunder di dapatkan dengan mengakses situs, buku, jurnal, dan sumber publikasi milik pemerintah. Pada penelitian ini penulis memperoleh sumber data skunder yang didapatkan melalui situs, refrensi buku dan jurnal.

D. Struktur Organisasi



Sumber : Tahun 2017

E. Uraian Tugas

a. Pemilik

Pemilik adalah orang yang mempunyai usaha yang di buatnya yang berbadan hukum serta menyertakan modal dan membuat tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek, menengah dan panjang untuk kelangsungan usahanya.

b. Manajer

Manajer adalah mengatur keseimbangan sebuah manajemen. Lalu melakukan perencanaan, mengelola dan mengawasi kegiatan dalam manajemen. Ditambah lagi menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

c. Bagian Keuangan

Ditugaskan oleh perusahaan untuk melakukan pengaturan keuangan perusahaan, Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program, Melakukan transaksi keuangan perusahaan, Melakukan pembayaran kepada supplier, Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.

d. Bagian *Purchase*/Pembelian

Tugas yang harus dilakukan oleh bagian pembelian adalah memastikan kebutuhan perusahaan yang harus dibeli, memastikan setiap pembelian sudah disetujui oleh pemilik/manajer, memastikan barang/produk di terima dengan kondisi baik dan tepat waktu, mediasi pembayaran dan memastikan pembayaran tepat waktu, dokumentasi invoice, faktur dan purchase order.

e. Bagian Admin Sales

Tugas yang harus dilakukan oleh bagian admin sales adalah bertanggung jawab terhadap penjualan dan memberikan dampak

hubungan yang baik terhadap customer, menghasilkan prospek customer, meningkatkan kuantitas customer, menjawab pertanyaan mengenai produk barang serta mempersiapkan dokumentasi penjualan.

f. Sales Promotion Girls/Boy (SPG/SPB)

Tugas yang harus dilakukan oleh *SPG/SPB* adalah menawarkan produk kepada customer, memberikan penjelasan mengenai produk yang akan ditawarkan kepada customer, menjawab pertanyaan dari customer mengenai produk yang telah ditawarkan serta menanggapi komplainan dari customer.

g. Bagian Pajak

Tugas yang harus dilakukan oleh Bagian Pajak adalah Menghitung potensi pajak, mencatat data transaksi perusahaan, membuat rencana strategi pajak perusahaan, membuat laporan keuangan, melaporkan dan membayar pajak dengan tepat waktu.

h. Bagian Gudang

Tugas yang harus dilakukan oleh bagian Gudang adalah menata barang/produk sesuai dengan intruksi dari pemilik, melakukan pendataan keluar masuk barang, pemindahan barang saat distribusi, memastikan data produk yang akan di kirim ke

customer/supplier, melakukan pemeliharaan barang secara preventif.

F. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:130), mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian di atas tersebut penulis memutuskan populasi penelitian ini yaitu merupakan karyawan PT Gunung Mandiri Internusa dan populasi terdapat 125 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131), mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dan atau wakil dari jumlah dan karakteristik populasi yang di teliti.

Untuk sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Berikut rumus solvin dalam mengambil sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N[e]2}$$

Keterangan:

N = jumlah responden

n = Ukuran Populasi

e = Presentase Kelonggaran Ketelitian Kesalahan Pengambilan sampel

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data adalah langkah yang strategis dalam penelitian adalah memperoleh sebuah data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh sebuah data-data yang relavan dan memenuhi suatu standar data yang telah ditetapkan. Dalam usaha mengumpulkan data yang akurat, maka penluis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengamatan

Pengamatan yang dilakukan secara langsung untuk menguji objektivitas data yang diperoleh secara keseluruhan

2. Wawancara

wawancara atau *interview* ini dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data. Teknik

pengumpulan data dengan wawancara biasanya dilakukan sebagai studi pendahuluan, karena teknik ini tidak mungkin dilakukan jika respondennya dalam jumlah besar.

3. Kuesioner

kuesioner teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

4. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku referensi, jurnal serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan materi yang akan diteliti untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.

5. Riset Internet

Penulis berusaha untuk mencari data serta informasi tambahan dari situs web yang berhubungan dengan penelitian.

H. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dalam penelitian yang sudah ditentukan, terdapat tiga variabel yaitu variabel Motivasi Kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (independent) pada Motivasi Kerja dilambangkan dengan X1, kepuasan kerja pada X2. Variabel Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent) dilambangkan sebagai Y. Untuk memperjelas

variabel beserta indikator-indikatornya. maka berikut ini penjelasan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel III.I
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja(X1)	A. Faktor Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian dalam menyelesaikan tugas 2. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan 3. Adanya peningkatan tanggung jawab 4. Hubungan antar perseorangan 	Ordinal
Sumber : Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) "Manajemen Sumber Daya Manusia"			
Kepuasan Kerja(X2)	A. Faktor kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja positif 4. Disiplin kerja 5. Prestasi kerja 	Ordinal
Sumber: S.P. Hasibuan "Manajemen Sumber Daya Manusia"			
Kinerja Karyawan(Y)	A. Faktor Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Tanggung jawab dalam pekerjaan 6. Sikap dan perilaku 7. Komunikasi 8. Kehadiran kerja 	Ordinal
Sumber : Robbins (2016 : 260) "Manajemen Sumber Daya Manusia"			

I. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono 2018, 226) menyatakan bahwa :

“Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah; mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.”

1. Uji Validitas

Menurut (Danang Ghozali 2018, 51) menyatakan bahwa :

“Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur instrument penelitian yang menunjukkan keabsahannya atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.”

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r table maka butir pernyataan tersebut valid
2. Jika r hitung negative dan r hitung $<$ r table maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

$$r = \frac{N[\Sigma x y] - [\Sigma x \Sigma y]}{\sqrt{(N \Sigma x^2) - [\Sigma x]^2 [N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- x = Nilai dari item
- y = Nilai dari total item
- n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing – masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing – masing skor Y

$\sum XY$ = Jumlah skor perkalian X dan Y

Hasil perhitungan yang dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r table pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Danang Ghozali 2018:45), menyatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bebas kesalahan dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen.”

Uji reliabilitas berkenan dengan derajat koensistensi dan stabilitas data atau temuan, berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, atau tidak oleh responden yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's* menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_N = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\Sigma_1 \sigma \frac{b}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_n	= Reliabilitas
k	= Jumlah Butir Pertanyaan
$\sum_t \sigma^2$	= Jumlah varian butir
σ^2_t	= Varian total

Adapun penentuan menurut (Ghozali 2018, 46) adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $\geq 0,6$. Hal ini berarti bahwa instrument dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal, jika telah memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,6.

3. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2018:93) menyatakan bahwa :

“Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Pada penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala likert yang dibuat kedalam bentuk skala ordinal.

Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pertanyaan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata – kata sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------|-----|
| b. Sangat Setuju (SS) bobot | = 5 |
| c. Setuju (S) bobot | = 4 |

- d. Kurang Setuju (KS) bobot = 3
- e. Tidak Setuju (TS) bobot = 2
- f. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot = 1

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (*OLS*) terdapat masalah – masalah asumsi klasik. Asumsi klasik merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear *OLS* agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas regresi, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedistisitas pada model regresi. Untuk memenuhi asumsi klasik yaitu, agar diperoleh model dengan estimasi yang tidak bias dan pengujinya dapat dipercaya.

A. Uji Multikolinearitas

Menurut (Sriningsih M, et al 2018) menyatakan bahwa :

“Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Uji Multikolinearitas termasuk ke dalam uji asumsi klasik. Tujuan Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas.”

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas.

Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu kesalahan menjadi sangat besar.

Untuk mengetahui gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* Dan *Tolerance*, jika suatu nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadinya multikolinieritas.

B. Uji Heteroskedasitas

Menurut (Ghozali 2018:137) menerangkan bahwa :

“Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas.”

Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

C. Uji Homogenitas

Menurut Priyatno (2017, 181) menyatakan bahwa :

“Bahwa homogenitas data mempunyai makna bahwa data memiliki variasi atau keragaman nilai sama atau secara statistik sama.”

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan Anova. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (Anova) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama

D. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018, 161), menyatakan bahwa :

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen di dalam keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.”

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $\text{Sig} > 0,05$ = residual menyebar normal
2. $\text{Sig} < 0,05$ = residual menyebar tidak normal.

E. Uji Linearitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa :

“Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.”

Penentuan linearitas dalam suatu penelitian dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansi dalam ketentuan sebagai berikut :

1. $\text{Sig} > 0,05$ = memiliki hubungan yang linear
2. $\text{Sig} < 0,05$ = tidak memiliki hubungan yang linear

5. Uji Hipotesis

a. Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda, yaitu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel dependen dengan variable independen yang menggunakan metode statistik umum.

$$Y = \alpha + \beta^2 X_1 + \beta^2 X_2$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

X¹ = Kepuasan Kerja

X² = Motivasi Kerja

BB = Koefisien Regresi

c. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen. Independen menurut (Sugiyono 2014, 250) cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut:

1. 0,00 – 0,199 : Sangat Rendah
2. 0,20 – 0,399 : Rendah
3. 0,40 – 0,599 : Sedang
4. 0,60 – 0,799 : Kuat
5. 0,80 – 1,00 : Sangat Kuat

d. Analisis Determinasi

Menurut (Ghozali 2018, 97), menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi – variasi dependen.”

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah :

$$R^2 = \frac{(r_{y \times 1})^2 + (r_{y \times 2})^2 - 2(r_{y \times 1})(r_{yx2})(r_{x1x2})}{1 - (r_{x1 \times 2})^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu :

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen variabel dependen adalah sempurna.

6. Hipotesis Penelitian

A. Uji T

Menurut (Ghozali 2018:98), menyatakan bahwa :

“Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen.”

Rumus Uji T adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

r² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : b=0, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Ha : b>0, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

Ha : b<0, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y

Ho : b≠0, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Untuk menguji hipotesis nol (Ho) kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai t hitung \geq nilai t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

- b. Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada kolom signifikan digunakan untuk pengujian probabilitas dengan kriteria :

- a. Jika probabilitas $\leq 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika probabilitas $\geq 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila H_0 , diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

B. Uji F

Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel, dengan cara sebagai berikut :

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang diharapkan dari output program SPSS
2. Menghitung F tabel dengan taraf signifikansi tertentu
3. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :
 - a. Jika F dihitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika F dihitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2014, 257) menyatakan bahwa :

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

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

N : Jumlah anggota sampel

K : Jumlah variabel independen

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,5 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau 5% derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.



