

**ANALISIS KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL GRAPARI PINRANG**

**Feybe Maraya**

**4519012012**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang

Nama Mahasiswa : Feybe Maraya

Stambuk/NIM : 4519012012

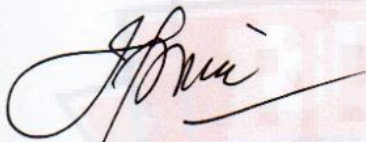
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen


Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



Prof. Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.



Dr. Miah Said, SE., M.Si.

**Mengetahui Dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

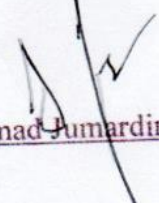
**Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

**Ketua Program Studi**

**Manajemen**



Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Feybe Maraya

NIM : 4519012012

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Analisis Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 24 Agustus 2023

Mahasiswa yang Bersangkutan



Feybe Maraya

## PRAKATA

Segala Puji dan Syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus, atas berkat dan anugerah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Analisis Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini akan penulis terima.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik berupa bimbingan dan saran. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu bakar S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Imdrayani Nur, S.E., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Miah Said S.E., M.Si selaku Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Ibu Pimpinan dan Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pinrang. Atas pemberian izin untuk melakukan penelitian dan sebagai responden pada skripsi penulis.
8. Kepada Orang tua saya Adrian Maya dan Agus Bunga, saudara saya Andref Maraya dan Zefanya Maraya yang telah memberikan dukungan dan motivasi secara material maupun spritural kepada penulis.
9. Kepada Suami saya Yobel Prakasa Sinfu tercinta, terima kasih atas segala dukungan dan pengertiannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman saya Eka Safitri, Umami Salamah, Aniah Yunus yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal lainnya.

Terima kasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Makassar, 26 Agustus 2023  
Penulis

Feybe Maraya

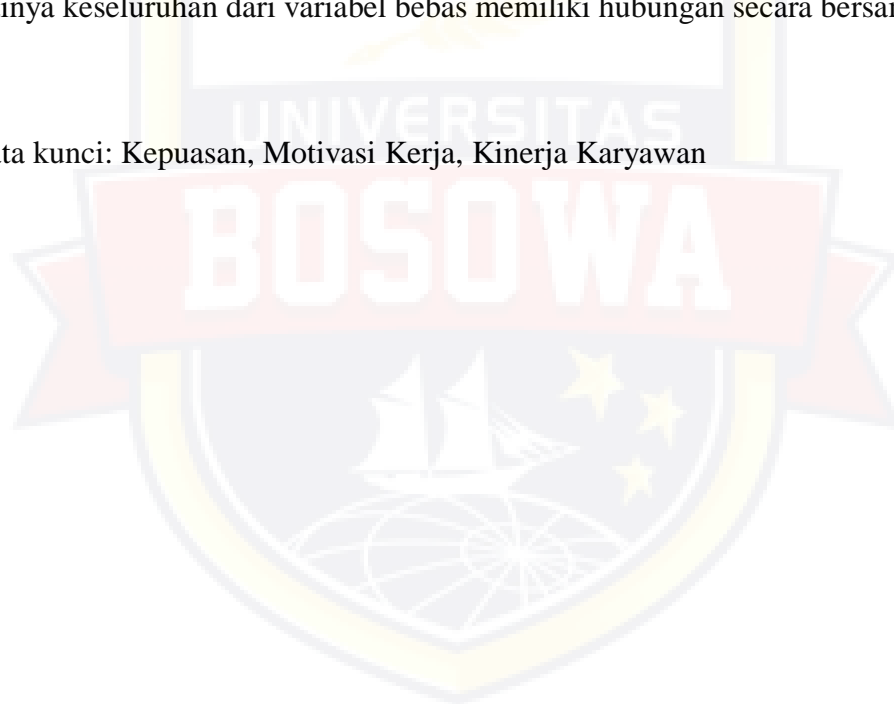
## Abstrak

FEYBE MARAYA. Analisis Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. (Dibimbing oleh Haeruddin Saleh dan Miah Said).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterprestasikan analisis kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 32 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 66% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata kunci: Kepuasan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan



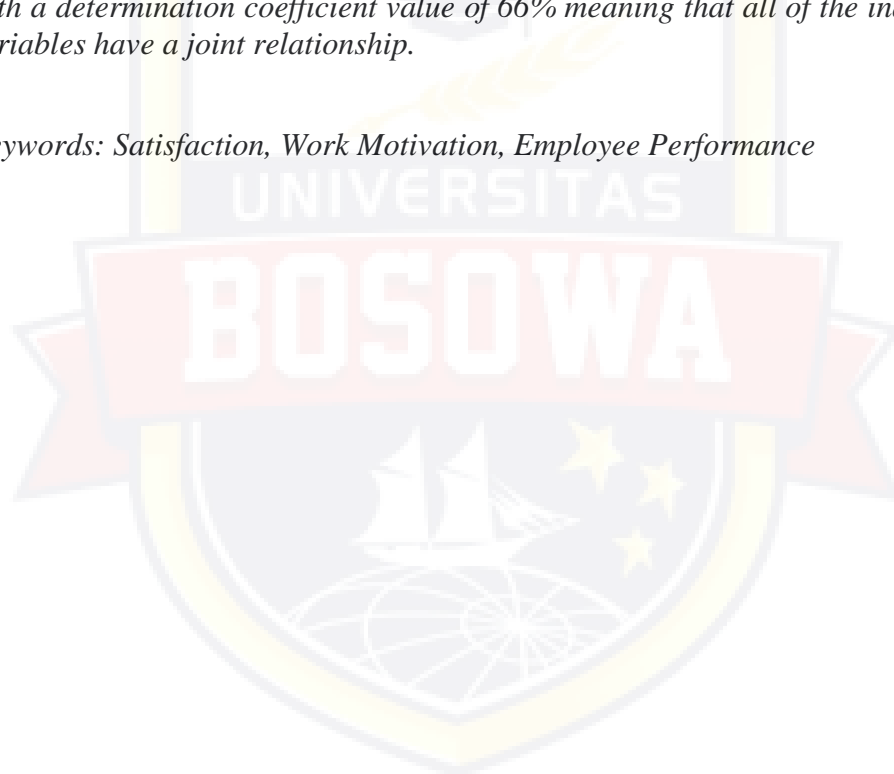
## *Abstract*

*FEYBE MARAYA. Analysis of Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at PT. Telkomsel Grapari Pinrang. (Supervised by Haeruddin Saleh and Miah Said).*

*This study aims to examine, analyze and interpret the analysis of satisfaction and work motivation on employee performance at PT. Telkomsel Grapari Pinrang. This study uses a type of research (Explanatory Research) with a quantitative approach. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 32 respondents.*

*The results of this study indicate that satisfaction and work motivation partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkomesl Grapari Pinrang. Thus the factors that affect employee performance show results with a determination coefficient value of 66% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.*

*Keywords: Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGSAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERYATAAN KEORSINILAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
E. Lingkup Penelitian .....	4
F. Sistematika Pembahasan .....	4
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	<b>6</b>
A. Deskripsi Teori .....	6
1. Sumber Daya Manusia .....	6
2. Teori Kepuasan Kerja .....	7
3. Teori Motivasi Kerja .....	14



4. Teori Kinerja Karyawan.....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Pikir .....	24
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Desain Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
D. Instrumen Penelitian .....	28
E. Variabel Penelitian .....	30
F. Jenis dan Sumber Data .....	30
G. Teknik Pengumpulan Data .....	32
H. Teknik Analisis Data .....	33
I. Definisi Operasional.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
B. Analisis Data Penelitian.....	41
1. Karakteristik Data Responden.....	41
C. Hasil Analisis Data .....	43
1. Analisis Deskriptif .....	43
2. Analisis regresi Berganda .....	45
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	47
1. Hasil Uji T.....	47

2. Hasil Uji F.....	49
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4.1 karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas .....	45
Tabel 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji T (Parsial) .....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan).....	49

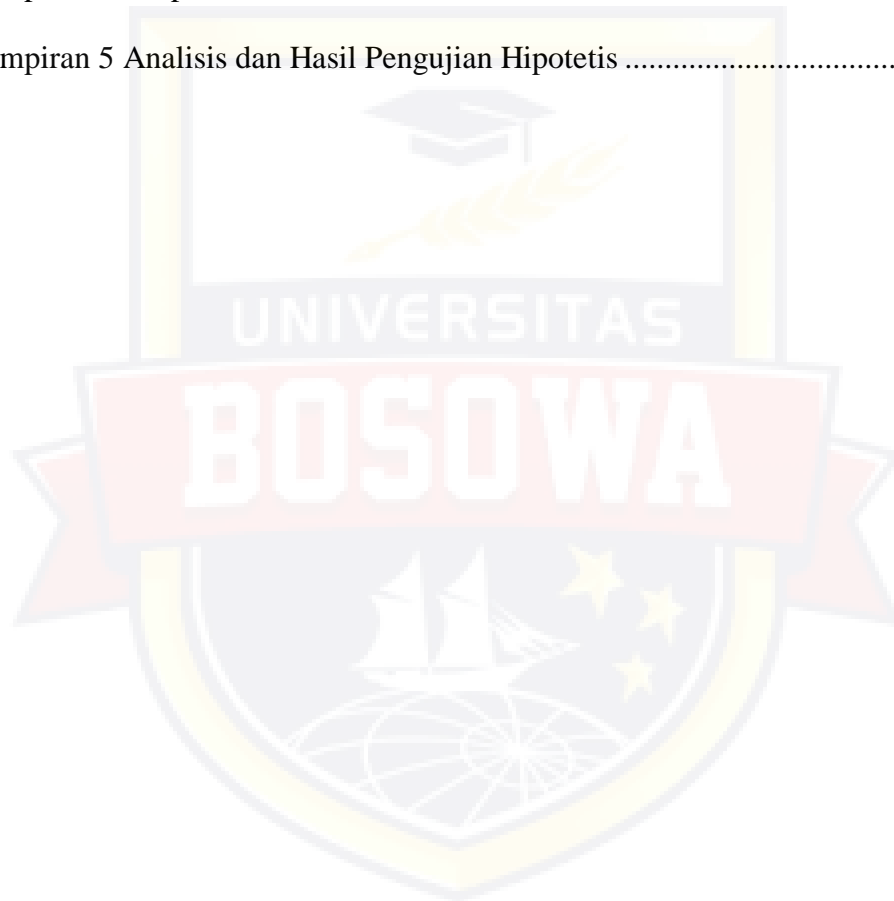
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT Telkomsel Grapari Pinrang.....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Penelitian .....	59
Lampiran 2 Instrumen Penelitian .....	60
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	64
Lampiran 4 lampiran Data Mentah .....	67
Lampiran 5 Analisis dan Hasil Pengujian Hipotetis .....	69



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitas secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat berkerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekrja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Para karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi serta dapat diandalkan tersebut diharapkan dapat mempunyai tujuan utama dari suatu perusahaan yaitu mencari laba yang optimal, akan tetapi semua itu akan tercapai apabila dalam perusahaan tersebut terdapat peranan karyawan seperti yang diharapkan, oleh karena itu manajemen sebuah perusahaan harus memperhatikan hal-hal agar karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mereka bisa merasa puas dan mempunyai motivasi kerja karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan harus terjalin sebuah kerjasama yang solid antara manajemen dengan seluruh karyawan dan elemen perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk mengerakkan karyawan,

perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan serta memotivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.

Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans 2006: 243). Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Ishak & Hendri, 2004). Dalam perusahaan motivasi karyawan dapat diciptakan dengan memulakan peran yang disukai, pengakuan dari penghargaan atas kemampuan atau prestasi yang diperlihatkan karyawan kepada perusahaan, pengakuan prestasi karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Menurut Winardi (2002) motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai dorongan, keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang ?
3. Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di harapkan akan bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan, dapat memberikan bahan informasi, acuan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan mengenai kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang



2. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan.
3. Bagi Almamater. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama di Universitas Bosowa Makassar .

### **E. Lingkup Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian yang akan dilakukan melalui metode wawancara dan kuesioner kepada karyawan PT.Telkomsel Grapari Pinrang. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grapari Telkomsel Pinrang

### **F. Sistematika Pembahasan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, sistematis pembahasan.

#### **BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

Bab II memuat uraian tentang teori-teori dan tinjauan pustaka terdahulu yang digunakan sebagai landasan/tinjauan dalam sintesis teori dan kerangka konseptual.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi : desain penelitian, lokasi penelitian, fokus dan deskripsi fokus, informan fokus, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik

analisis data, rencana pengujian keabsahan data, operasionalisasi konsep, jadwal waktu penelitian.

#### BAB IV HASIL PEMELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan dan hasil pengujian hipotetis.

#### BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2006) dalam sunyoto yang dikutip dalam Yusuf (2015) yang dimaksud sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manususia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Miah Said (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastic pada setiap aspek kehidupan manusia, maka itulah kenapa setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan prima dan berniali. Dari beberapa definisi di atas, disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan

bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi sebagai penggerak operasional untuk mencapai suatu tujuan.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Mangkunegara (2015), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wijono (2015) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.

### a. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas akan

menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan. Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Kondisi kerja : Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainnya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.
2. Keseimbangan kehidupan kerja : Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (work life balance) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.
3. Dihormati dan Diakui (Respect & Recognition) : Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat

kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

4. Keamanan kerja : Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan.
5. Tantangan : Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.
6. Pertumbuhan Karir : Karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan yang lebih baru, tentunya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tersebut tahu bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan dalam karirnya.

b. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Prestawan (2010), terdapat beberapa aspek yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
4. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

c. indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesesuaian Pekerjaan (Work it Self)

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah tepat tentunya akan membuat karyawan akan semakin semangat untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut.

Pekerjaan yang tepat juga memancing karyawan untuk terus meningkatkan kapabilitasnya dalam bidang tersebut dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Tugas-tugas yang akan dijalankan tentunya akan semakin mudah dan tidak merasa terbebani sehari-hari. Serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (Work Environment)

Lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan kondisi fisik eksternal karyawan yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal ini meliputi kenyamanan suhu ruangan kerja, ketersediaan ruang istirahat, pengaturan waktu istirahat dan waktu kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas pendukung kerja.

#### 3. Upah dan Promosi (Pay and Promotion)

Adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upah atau gaji yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang semakin besar.

Upah atau gaji yang sesuai bahkan lebih dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara drastis. Karyawan merasa dirinya mendapatkan apresiasi oleh pihak manajemen perusahaan. Dampaknya adalah terjadi peningkatan yang signifikan terhadap tingkat loyalitas dan menurunnya turnover karyawan perusahaan.

#### 4. Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin (*Attitude and Social Relation*)



Sikap profesional merupakan dasar dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, hubungan yang terbentuk antara rekan sesama kerja dengan atasan memiliki interaksi yang berbeda namun harus terjalin dengan baik sesuai etos kerja yang profesional.

Rekan kerja harus saling bekerja sama menyelesaikan tugasnya masing-masing sebagai satu kesatuan tim. Adapun, supervisor atau atasan juga memberikan arahan dan feedback yang membangun dan positif. Masing-masing individu harus memahami bahwa terdapat batasan yang terbentuk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sikap dan hubungan yang terstruktur seperti ini dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa puas karyawan Anda dalam lingkungan kerjanya.

Kehadiran karyawan bisa menjadi salah satu indikator kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan dan tim HRD. Pasalnya, lingkungan kerja yang mendukung karyawan secara positif dapat menurunkan persentase ketidakhadiran absen karyawan hingga sebesar 81%.

Artinya, semakin besar angka proporsi ketidakhadiran karyawan (tanpa alasan yang jelas) dalam suatu perusahaan bisa menjadi sebuah indikator bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Dan sebaliknya, menurunnya ketidakhadiran karyawan dapat menjadi indikator kepuasan kerja karyawan yang baik.

#### 5. Benefit Karyawan (Employee Benefit)

Benefit karyawan merupakan keuntungan yang dirasakan oleh karyawan diluar gaji dan upah yang diberikan karena sudah menjalankan kewajibannya. Ada berbagai jenis benefit yang dapat Anda temukan sesuai dengan regulasi dari pemerintah dan opsional dari masing-masing perusahaan.

Beberapa jenis benefit karyawan yang bersifat wajib seperti jaminan sosial dan asuransi kesehatan. Lainnya seperti tunjangan pensiun, tunjangan pulsa & internet, tunjangan akomodasi, pembagian keuntungan, jam kerja fleksibel, dan uang lembur.

#### 6. Acuan Indikator Kepuasan Karyawan Lainnya

Semakin banyak dan beragam benefit karyawan yang diberikan, maka akan semakin baik tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan Anda. Adapun selain 5 poin indikator yang telah dibahas, terdapat beberapa indikator lainnya yang dapat menjadi acuan kepuasan kerja karyawan Anda, yakni:

1. Pengawasan (*Supervision*)
2. Rekan Kerja (*Co-workers*)
3. Ketidakhadiran Karyawan (*Absenteeism*)
4. Keinginan untuk Pindah Tempat Kerja
5. Kebiasaan atau Budaya Kerja (Nature of Work/Work Culture)
6. Kinerja Individu (*Performance*)
7. Komunikasi (*Communication*)
8. Imbalan yang Sudah Disepakati (*Contingent Reward*)

## 9. Prosedur Pelaksanaan Kerja/ Standar Operasional Prosedur (SOP)

### 3. Teori Motivasi Kerja

*Steers & Porter* ( Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik- baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk

mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

a. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak melulu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang karyawan. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja. Lihat penjelasan mengenai faktor motivasi kerja di bawah ini.

1. Gaji : Faktor inilah yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa kurang puas apabila menerima gaji yang terlalu rendah atau kurang dari ekspektasinya. Akibatnya, motivasi kerja karyawan pun menurun. Sebaliknya, motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila mereka mendapatkan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan di tempat kerjanya.

2. Atasan Kerja : Karyawan menginginkan atasan yang dapat memberikan kepercayaan dan mampu berkomunikasi secara efektif. Karyawan bisa berbicara dengan jujur dan terbuka dalam menyampaikan pendapatnya apabila memiliki atasan yang suportif dan berpikiran luas. Mereka membutuhkan atasan yang memotivasi agar lebih percaya diri dan bersemangat selama bekerja.

3. Apresiasi atau Penghargaan : Apresiasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan dalam diri karyawan. Bentuk apresiasi yang

diinginkan tidak harus insentif, melainkan juga ucapan terima kasih dan pujian yang tulus atas kerja kerasnya.

Kamu bisa mencoba program '*Challenge and Rewards*' untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Program ini akan lebih menarik dengan EngageAny. Aplikasi ini berguna untuk mencatat bentuk prestasi atau kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Kamu bisa memberikan poin dan rewards sebagai bentuk apresiasi yang tentunya bisa menambah retensi karyawan.

4. Rekan : Kerja Hubungan dan interaksi dengan rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Mereka akan lebih semangat dalam bekerja jika memiliki rekan kerja yang mendukung dan nyaman diajak berkomunikasi. Faktor ini dipengaruhi pula oleh sifat dasar manusia yang ingin diterima dalam lingkungan mana pun, termasuk lingkungan kerjanya.

5. Budaya Perusahaan : Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda dalam mencapai tujuannya. Budaya perusahaan pun dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Mereka menginginkan tujuan perusahaan tersebut sejalan dengan tujuan karier mereka. Karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan akan memiliki motivasi kerja yang meningkat sehingga lebih bersemangat untuk bekerja.

6. Kesempatan Berkembang : Kesempatan untuk belajar dan berkembang di perusahaan tentu berdampak besar pada motivasi karyawan. Faktor ini sangat diperlukan oleh karyawan generasi milenial

dan gen-Z. Mereka tidak ingin bekerja di perusahaan yang tidak memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang dalam kariernya.

7. Kehidupan Pribadi : Terakhir, motivasi kerja bisa juga dipengaruhi oleh kehidupan pribadi karyawan. Mereka tidak akan antusias dan bersemangat dalam bekerja jika memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya. Solusinya, kamu bisa mengadakan layanan konseling bagi karyawan untuk membantu mereka menghadapi masalahnya.

#### b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Sedangkan Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak-seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan

tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

#### 5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

#### c. Indikator Motivasi Kerja

Berikut ini indikator motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, antara lain:

##### 1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Cara yang digunakan oleh setiap individu pun pasti berbeda-beda sesuai dengan latar belakang kebudayaan dan kebiasaan.

##### 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini merupakan bentuk reaksi akibat adanya tawaran dari pihak lain.

##### 3. Kerelaan

Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Kebiasaan ini sering terjadi di dalam perusahaan ketika terdapat karyawan



yang ingin membantu temannya bekerja padahal seharusnya bukan dia yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

#### 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari pembentukan. Perlu proses untuk membentuk keahlian agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu. Bila seseorang sudah memiliki keahlian, sebaiknya keahlian itu terus diasah agar semakin kuat dan terampil.

#### 5. Membentuk Keterampilan

Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, tetapi tetap tersusun rapi.

Indikator ini tidak hanya mencakup gerakan motorik setiap individu saja, tetapi juga dari sisi mental yang dapat dicapai atau tidak.

#### 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut dari pelaksanaan kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu hal yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan. Kewajiban ini harus dikerjakan dengan optimal.

#### 8. Tujuan

Tujuan menjadi tahap akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja terbaik.

#### 4. Teori Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kinerja

karyawan yang merupakan hal penting dalam aktivitas bisnis. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi acuan untuk mengamati seberapa besar kontribusi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (1995) menyatakan bahwa kinerja adalah, suatu catatan atau hasil yang telah dihasilkan pada fungsi ataupun suatu aktivitas tertentu dalam periode waktu.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah, suatu pencapaian yang diraih oleh perorangan maupun kelompok. Kinerja yang baik dan sesuai dengan target, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta membuat perusahaan survive dalam persaingan.

Kinerja karyawan tidak dapat dikesampingkan dari beberapa indikator yang memengaruhinya. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja individual meliputi beberapa komponen antara lain:

#### 1. Usaha yang dilakukan individu

Hal tersebut menjelaskan tentang seberapa besar usaha yang telah dilakukan oleh karyawan melalui kemampuannya kepada perusahaan. Kemampuan yang dimaksud adalah seberapa besar karyawan memotivasi dirinya dalam bekerja, bagaimana etika kerja karyawan tersebut, jumlah kehadiran dan bagaimana bentuk dari rancangan tugas yang telah dilakukan karyawan tersebut.

## 2. Kemampuan Individu

Kemampuan individu merupakan hal yang berpengaruh terhadap hasil kinerja yang diperoleh. Adapun kemampuan individu yang dimaksud meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian karyawan dalam suatu perusahaan yang bersangkutan.

## 3. Dukungan Organisasional

Perusahaan merupakan pihak yang harus mendukung penuh dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan dukungan dengan cara mengadakan program pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja serta manajemen dan rekan kerja. Dengan adanya dukungan dari perusahaan karyawan akan merasa dihargai dan, karyawan akan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk bekerja lebih baik. Pada dasarnya pada suatu kinerja meliputi beberapa indikator penting yang menjadi perhatian.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU**

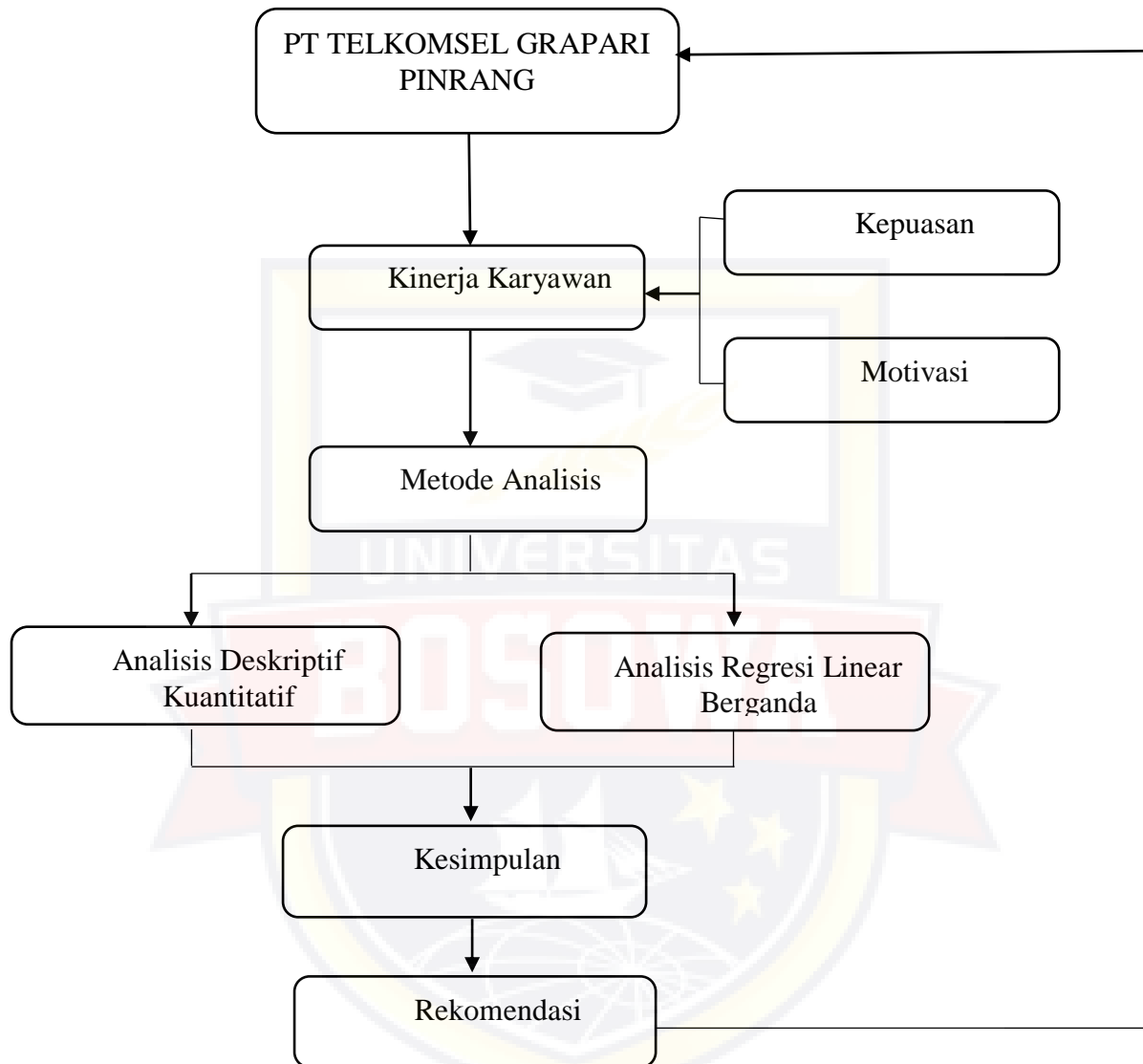
NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL
1.	Dian Kristanto Suharmono Intan Ratnawati (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Analisis jalur (Path Analysis)	H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. H2: komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. H3: kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2.	Dharma (2018)	The Effect of work Motivation on the employee Performace with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Roz (2019)	Job satisfaction as a mediation of transformational leadership style on employee performance in the food industry in malang city.	Pendekatan Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Kuswati (2020)	Influence of satisfaction and motivation on employee performance	Pendekatan Deskriptif Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Hanafi dan Yohana (2017)	Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel meditasi pada PT. BNI LIFE INSURANCE	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimeditasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep merupakan fokus penelitian yang akan diteliti, kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti. Dua variabel yaitu variabel bebas dengan symbol X, dan variabel terikat dengan simbol Y. Variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan kinerja Karyawan (Y). Kerangka konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

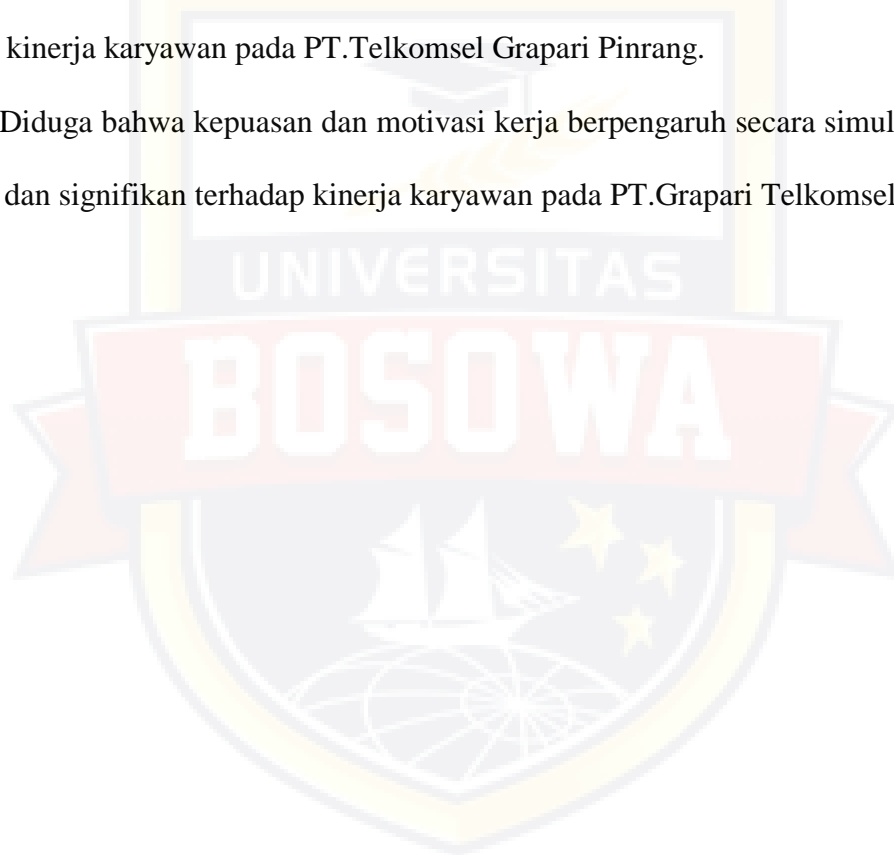
*Gambar 2.1 Kerangka Pikir*



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pada masalah pokok yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Grapari Pinrang.
3. Diduga bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan dibantu program SPSS. Penelitian explanatory research adalah penelitian pengujian hipotetis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotetis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diolah melalui metode statistika.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi penelitian adalah PT.Telkomsel Grapari Pinrang, Jl Jendral Sudirman, rubae, Kec. Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan 91212.

2. Waktu penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 bulan, yaitu pada bulan Mei-Juni 2023, yang mencakup semua langkah-langkah penelitian mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai penyusunan hasil penelitian.

#### **C. Populasi dan Sempel**

##### **1. Populasi**

Secara umum dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari



unit analisis dari informasi yang diinginkan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan benda atau objek dalam suatu area tertentu yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitan ini adalah pegawai dari PT.Telkomsel Grapari Pinrang sebanyak 32 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian dari populasi. Apabila penelitian berjumlah 32 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun jika populasi berjumlah lebih dari 32 maka sampel yang dapat diambil anantara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan perhitungan peneliti langsung mengumpulkan data yang ditemui dan jumlah yang diharapkan terpenuhi. Sehingga peneliti menghasilkan sampel sebanyak 32 responden sama dengan jumlah populasi yang ada pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang.

## **D. Instrumen Penelitian**

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid tdknya kuesioner. Kuesioner dikatakn valid jika pertanyaan dan pola kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan dukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data yang layak atau tdk layaknya suatu data yang akan diangkat maka peneliti mengaitkan data

tersebut. Dalam uji ini menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan masing-masing skor variabel X dan skor variabel Y. Kemudian dasar keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel. Maka kuesioner tersebut dikatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  dari nilai  $r$  tabel, maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan untuk menguji masing-masing variabel yaitu kepuasan X1, motivasi X2, kinerja karyawan Y dengan menggunakan SPSS. Jika hasil perhitungan dari masing-masing variabel menghasilkan  $r$  hitung hasil lebih besar dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan data yang didapatkan valid, sedangkan bila hasil  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka data yang didapat tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang didalamnya mengukur gejala yang sama. Semakin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur sebaliknya semakin besar kesalahan pengukuran makin tidak reliabel alat ukur tersebut. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui korelasi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Korelasi antara butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini diukur menggunakan perkiraan chrocobachs alpha dengan program SPSS Dhiral (2015) dan suatu variabel dikatakan reliabel jika niali chrocobachs alpha ( $\alpha > r$  tabel).

## **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga bisa diperoleh informasinya mengenai hal tersebut. Sugiyono (2012) dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.

### **1. Variabel bebas (X)**

Variabel bebas atau independent yang merupakan suatu variabel yang mempengaruhi variabel terikatnya yaitu variabel dependent (terikat), dan variabel bebas yang digunakan yaitu kepuasan X1 dan motivasi X2.

### **2. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat atau dependent merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan Y.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

#### **a. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di ukur, di hitung, dan dideskripsikan menggunakan angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika dan dapat juga di analisis menggunakan sistem statistik.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata yang tidak bisa dihitung verbal. Dengan cara memperoleh data kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara.

2. Sumber Data

Sumber Data adalah berupa orang atau data-data tertentu yang dapat memberikan informasi mengenai suatu hal yang ingin kita ketahui. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah katakata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moeleong,2012). Terdapat dua sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. :

a. Data Primer

Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh oleh peneliti langsung dari sumbernya. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara(berupa catatan,bukti yang dicatat oleh pihak lain). Data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau dokumenter.

## G. Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data “merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian”. Wiratna (2014). Teknik pengumpulan data sangat penting dalam suatu penelitian, pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga masalah yang timbul dapat dipecahkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Studi Lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Pengamatan Langsung (*observasi*)

Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian. Hasil dari menganalisis dan mengambil kesimpulan.

- b. Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis dapat mengadakan hubungan langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan penelitian.

Dalam teknik wawancara ini, penulis dapat mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan informasi atau data.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik kuesioner. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Data sekunder didapatkan melalui teknik dokumentasi.

Dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan.

2. Studi Pustaka (*Literary Research*), dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian, dengan melakukan penelaahan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang berasal dari sumber-sumber penelitian kepustakaan. Sumber-sumber penelitian kepustakaan yang dapat diperoleh dari : buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dan sumber-sumber lainnya yang sesuai topik penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis ini digunakan untuk menggambarkan dan meringkis karakteristik dari suatu data. Analisis deskriptif seringkali digunakan untuk menentukan nilai statistik, seperti nilai rata-rata (*mean*). Median, atau

standar deviasi dari suatu data. Statistik deskriptif ini merupakan salah satu teknik menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan datanya tanpa mengubah sumber. Umumnya, metode ini digunakan jika sumber datanya menggunakan populasi. Dan sumber data juga bisa menggunakan sampel, sebab metode uji ini hanya bertujuan mendeskripsikan keadaan datanya tanpa membuat kesimpulan. Bentuk penyajian datanya yaitu dalam bentuk tabel, grafik, diagram, dan lain sebagainya.

## **I. Definisi Operasional**

Definisi operasional didasarkan pada kriteria yang dapat diobservasi dan yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan.

### **1. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas akan bersikap negative terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dilihat oleh perusahaan. Adapun perasaan yang dapat melibatkan dalam hubungan pekerjaan yaitu upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diri sendiri adalah kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa keinginan atau kebutuhan yang kuat untuk menyelesaikan tugas. Motivasi kerja karyawan akan menawarkan untuk bekerja atau memandu aktivitas saat bekerja, serta membuat karyawan menyadari bahwa tujuan perusahaan dan ambisi pribadi yang sedang terkait.

Pada PT Telkomsel Grapari Pinrang yang membuat motivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja yaitu dengan mencapai pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, gaji yang sesuai, hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja para karyawan dalam pencapaian tugas-tugas yang harus mereka kerjakan dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai yang diberikan dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Sejak berdiri pada tanggal 26 Mei 1995, Telkomsel secara konsisten melayani negeri, menghadirkan akses telekomunikasi kepada masyarakat Indonesia yang tersebar dari Sabang sampai Merauke.

Saat ini Telkomsel adalah operator selular terbesar di Indonesia dengan 178 juta pelanggan dan untuk melayani pelanggannya yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk juga di daerah terpencil dan pulau terluar serta daerah perbatasan negara, Telkomsel menggelar lebih dari 146 ribu BTS.

Telkomsel secara konsisten mengimplementasikan teknologi selular terkini dan menjadi yang pertama meluncurkan secara komersial layanan mobile 4G LTE di Indonesia. Memasuki era digital, Telkomsel terus mengembangkan bisnis digital, diantaranya Digital Advertising, Digital Lifestyle, Mobile Financial Services, dan Internet of Things. Untuk melayani kebutuhan pelanggan, Telkomsel menggelar call center 24 jam dan layanan GraPARI yang tersebar di seluruh Indonesia.

Untuk memberikan layanan yang prima kepada masyarakat di dalam menikmati gaya hidup digital (digital lifestyle), Telkomsel turut membangun ekosistem digital di tanah air melalui berbagai upaya pengembangan DNA (Device, Network, dan Application), yang diharapkan akan mempercepat

terbentuknya masyarakat digital Indonesia. Selain itu Telkomsel juga aktif mendorong generasi muda untuk secara positif menggunakan teknologi.

Telkomsel akan selalu hadir untuk menginspirasi masyarakat dengan memanfaatkan teknologi terdepan, produk dan layanan yang kompetitif, serta solusi inovatif. Hal ini akan mengantarkan Indonesia menuju perekonomian masyarakat berbasis broadband sesuai roadmap teknologi selular. Kecintaan pada negeri mendorong Telkomsel untuk terus berkreasi menghadirkan layanan telekomunikasi terbaik bagi masyarakat Indonesia.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital mobile kelas dunia yang terpercaya.

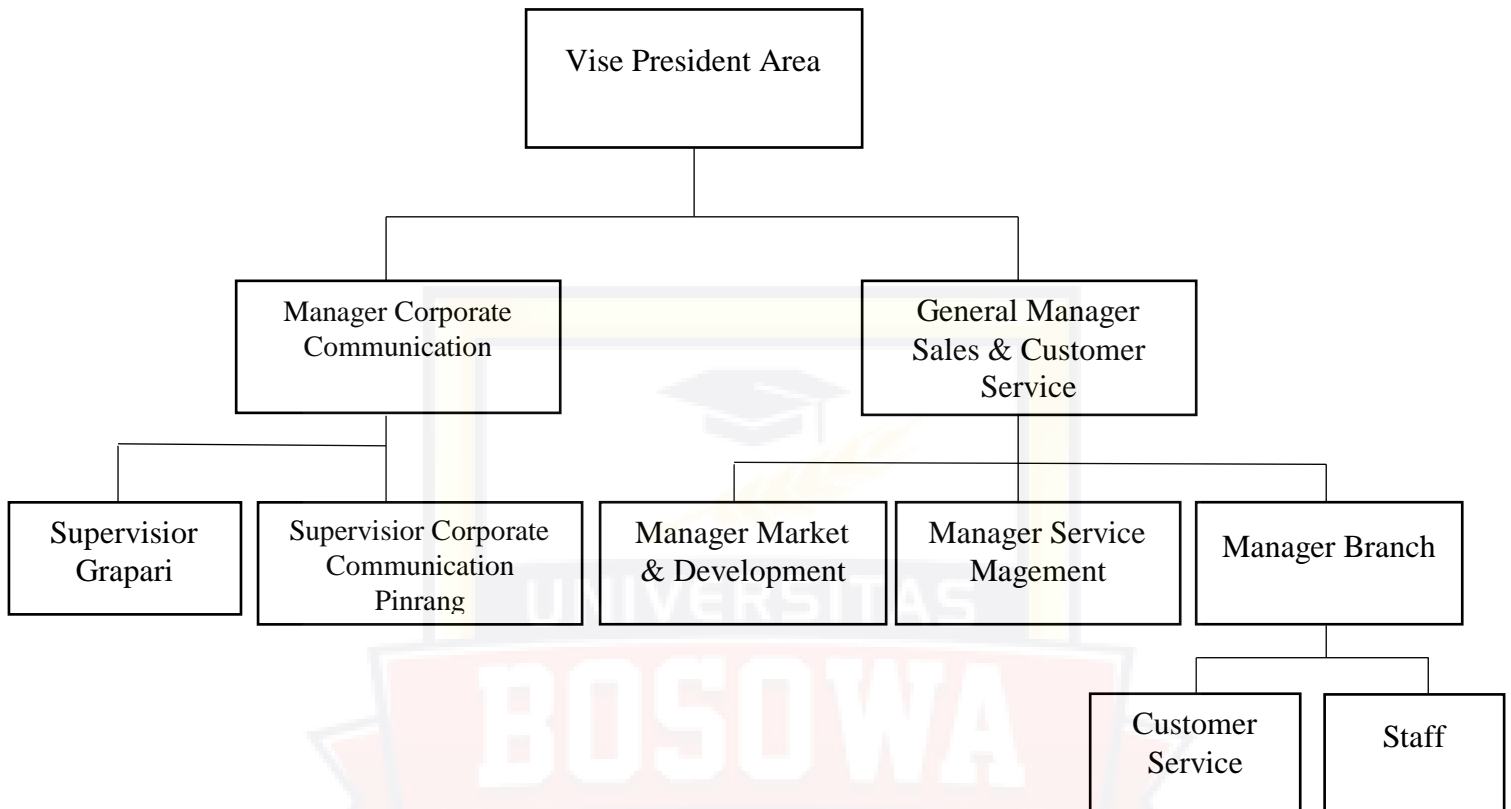
Misi :

Memberikan layanan dan solusi digital mobile yang melebihi ekspektasi para pengguna, menciptakan nilai lebih bagi para pemegang saham serta mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT.Grapari Telkomsel Pinrang Bagian Selatan adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsifungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan. Struktur organisasi di PT. Grapari Telkomsel Pinrang dapat dilihat pada gambar.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telkomsel Grapari Pinrang**



### **Struktur Organisasi Grapari Telkomsel**

#### **4. Tugas dan Tanggung Jawab**

Adapun tugas dan wewenang dari tiap-tiap bagian di PT.Grapari Telkomsel Pinrang.

##### **a. Vice President Area**

1. Mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.
2. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
3. Menyampaikan laporan kepada perusahaan Telkomsel pusat.

##### **b. Manager Corporate Communication**

1. Merencanakan dan menyiapkan pelaksanaan even yang

diselenggarakan Grapari Telkomsel Pinrang internal dan eksternal.

2. Membina dan berkoordinasi hubungan dengan mitra wartawan baik cetak, radio maupun televisi.
3. Menyiapkan dan mendukung pelaksanaan rapat koordinasi workshop.
4. Menyiapkan materi *press release* dan menyelenggarakan *press conference* di Pinrang.

c. *General Manager Sales & Customer Service*

1. Bertanggung jawab atas pencapaian sasaran kerja regional yang bersangkutan.
2. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga atau instansi terkait.
3. Memberikan laporan secara berkala kepada pimpinan perusahaan di tingkat area.

d. *Supervisor Grapari*

1. Mengatur dan membuat job deskriptions karyawan di area Grapari.
2. Bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan Grapari.
3. Memberi motivasi kerja kepada karyawan.
4. Membuat planning kerja harian, bulanan, dan tahunan.
5. Menyampaikan laporan kepada pimpinan perusahaan area.

e. *Supervisor Corporate Communication*

1. Mengimplementasikan program komunikasi untuk mendukung *image* perusahaan Telkomsel.
2. Mengimplementasikan program komunikasi untuk mengelola dan memperbaiki komunikasi internal maupun eksternal perusahaan.

3. Menyiapkan pemuatan berita di media massa untuk wawancara dengan figur Telkomsel Regional.

f. *Manager Market & Development*

1. Membuat strategi penjualan dan promosi perusahaan.
2. Mempelajari strategi penjualan dan promosi pesaing perusahaan.
3. Mengawasi dan melakukan evaluasi terhadap program perusahaan yang sedang berjalan.
4. Membuat laporan perkembangan perusahaan regional.

g. *Manager Service Management*

1. Mendukung seluruh kegiatan operasional produksi & perusahaan dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Membina hubungan dengan para vrndor atau supplier barang dan jasa.
3. Mengurus berbagai perijinan operasional dan kehumasan perusahaan.
4. Menyiapkan laporan bulanan keuangan atas aset dan pengeluaran perusahaan.

h. *Manager Branch*

1. Bertanggung jawab atas operasional atas area sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2. Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh sumber daya manusia.
3. Memastikan terkondisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang di area.

4. Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak terkait eksekusi marketing di lapangan.

i. *Customer Service*

1. Memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan.
2. Memberikan informasi produk telkomsel yang dibutuhkan oleh pelanggan.
3. Melakukan penjualan prosuk telkomsel sebagai *seles customer service*
4. Memberikan bantuan kepada pelanggan Telkomsel Grapari.

j. Staff

1. Melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kerja.
2. Menjaga keharmonisan antar staff perusahaan.
3. Mengikuti event internal ataupun eksternal perusahaan.
4. Memberikan laporan kerja kepada atasan perusahaan.

## **B. Analisis Data Penelitian**

### 1. Karakteristik Data Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada PT.Gapari Telkomsel Pinrang , dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dilapangan disajikan sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase%
1.	Laki-laki	17	53,1%
2.	Perempuan	15	46,9%
	Jumlah	32	100

*Sumber Data diolah 2023*

Dari tabel 4.1 diatas dapat diuraikan bahwa dari responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau 53,1% dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 46,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**  
**TERAKHIR**

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah	Responden
			Persentase%
1.	SMA/SMK/MA	14	43,8%
2.	DIPLOMA I/II/III	2	6,3%
3.	S1	16	50,0%
	Jumlah	32	100

*Sumber Data diolah 2023*

Dari tabel 4.2 diatas dapat diuraikan bahwa kategori tingkat pendidikan sebanyak 16 orang atau 50,0% yang berpendidikan S1, sebanyak 14 orang atau

43,8% yang berpendidikan SMA, dan sebanyak 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan Diploma.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usi

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

No.	Usia	Jumlah	Responden
			Persentase%
1.	21-30	19	59,4%
2.	30-40	13	40,6%
	Jumlah	32	100

*Sumber Data Diolah 2023*

Dari tabel 4.3 diatas dapat diuraikan bahwa kategori usia 21-30 sebanyak 19 orang atau 59,4%, dan usia 30-40 sebanyak 13 orang atau 40,6%. Dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi usia karyawan yaitu 21-30 pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang.

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif dari butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. (Ghozali,2018:51).

Hasil Analisis Data.



**TABEL 4.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN**

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> . P <sub>1</sub>	0,596	0,3494	Valid
	X <sub>1</sub> . P <sub>2</sub>	0,665	0,3494	Valid
	X <sub>1</sub> . P <sub>3</sub>	0,739	0,3494	Valid
	X <sub>1</sub> . P <sub>4</sub>	0,843	0,3494	Valid
	X <sub>1</sub> . P <sub>5</sub>	0,858	0,3494	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> . P <sub>1</sub>	0,756	0,3494	Valid
	X <sub>2</sub> . P <sub>2</sub>	0,727	0,3494	Valid
	X <sub>2</sub> . P <sub>3</sub>	0,781	0,3494	Valid
	X <sub>2</sub> . P <sub>4</sub>	0,775	0,3494	Valid
	X <sub>2</sub> . P <sub>5</sub>	0,629	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. P <sub>1</sub>	0,697	0,3494	Valid
	Y. P <sub>2</sub>	0,807	0,3494	Valid
	Y. P <sub>3</sub>	0,694	0,3494	Valid
	Y. P <sub>4</sub>	0,698	0,3494	Valid
	Y. P <sub>5</sub>	0,685	0,3494	Valid

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian untuk Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation  $> r_{\text{tabel}}$  (0,05 : 32) = 0,3494 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

#### **b. Uji Reabilitas Cronbach Alpha**

Reabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Digdowiseiso 2017). Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji Reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *crobach alpha*. Hasil

pengujian reabilitas terhadap pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**HASIL UJI REABILITAS**  
**RELIABILITY STATISTIC**

<i>Crocbach Alpha</i>	<b>N of Items</b>
0,702	15

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien Crocbach Alpha lebih besar 0,6 sehingga dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke tiga variabel tersebut sudah reliabel reabilitasnya baik.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terkait yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.6 sebagai berikut :

**TABEL 4.6**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			<b>T</b>	<b>Sig.</b>
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
	(Constant)	26.469	5.413		4.890	.000
1	Kepuasan ( $X_1$ )	.237	.163	.264	3.450	.000
	Motivasi ( $X_2$ )	.323	.176	.024	3.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 26.469 + 0,237X_1 + 0,323X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan :

a) = 26.469 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ).

$b_1$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), sebesar 0,237 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,237 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

$b_2$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,323 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,323 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,323, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,237 . Sementara untuk nilai tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kepuasan kerja, Motivasi kerja,dan kinerja karyawan) diketahui nilai koefisien determinannya sebagai berikut :

**TABEL 4.7**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.814 <sup>a</sup>	.662	.578	2.42841

a. Predictors: (Constant), Kepuasan (X1), Motivasi (X2) ,

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan(Y)

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,662. hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 66% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34% yang dipengaruhi oleh pengaruh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

#### **D. Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **1. Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025;31) = 2,040$$

**TABEL 4.8**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.469	5.413		4.890	.000
1 Kepuasan (X <sub>1</sub> )	.237	.163	.264	3.450	.000
Motivasi (X <sub>2</sub> )	.323	.176	.024	3.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabe 4.8 diperoleh sebagai berikut :

- 1) pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,450 dan t tabel sebesar 2,040 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,131 dan t tabel sebesar 2,040 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sedangkan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada tabel 4.8 dibawah ini.

$$\text{Rumus} = f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = (3; 30) = 2,922$$

**TABEL 4.9**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	12.481	2	6.241	6.058	.000
	Residual	171.019	29	5.897		
	Total	183.500	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan (X1), Motivasi (X2) ,

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerj ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 6,058 > f_{tabel} 2,922$  sehingga dapat disimpulkan

bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ .

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. berikut adalah hasil pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kepuasan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  (3,450) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,040) dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah variabel kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini disebabkan karena beberapa pertanyaan kuesioner variabel kepuasan yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuesioner menjawab setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dian Kristanto suharmono Intan Ratnawati (2012) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen operasional organisasional sebagai variabel intervening. Yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel motivasi (3,131) lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  (2,040) dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga  $H_2$  diterima. Kesimpulannya adalah variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena beberapa pertanyaan kuesioner variabel kepuasan yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuesioner menjawab setuju.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dharma (2018) dengan judul *The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship Behavior as Intervening Variable at bank aceh syariah*. Yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Kepuasan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga, menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F dan nilai signifikansi (sig). Dalam uji F nilai  $f_{hitung}$  sebesar 6,058 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,922. Karena signifikansi  $f_{hitung}$  6,058 >  $f_{tabel}$  2,922 maka



variabel kepuasan  $X_1$ , Motivasi  $X_2$  secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Kuswati (2020) dengan judul *Influence of satisfaction and motivation on employee performance*. Menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari rumusan masalah, berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Hasil penelitian variabel motivasi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Kedua variabel bebas yaitu kepuasan, dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang.

#### **B. Saran**

Berdasarkan Hasil analisis dan Kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya manajemen PT. Grapari Telkomsel Pinrang memperhatikan

kepuasan kerja karyawan dari aspek fisik yaitu dengan melengkapi fasilitas pendukung ruangan kerja.

2. Sebaiknya memperhatikan penyesuaian gaji karyawan dengan cara menyesuaikan upah minimum provinsi.
3. Sebaiknya manajemen PT Grapari Telkoms el Pinrang memperhatikan kinerja karyawan dari aspek kuantitas kerja dengan cara menyelesaikan jenis pekerjaan sehingga efisien dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
4. Dalam memberikan motivasi, kadang ada karyawan yang masih belum memiliki motivasi kerja yang tinggi, jadi sebaiknya perusahaan harus benar-benar melihat bagaimana karakter maupun bakat dari karyawan agar benar-benar dapat dimanfaatkan dan dikembangkan sesuai dengan yang diharapkan didalam melaksanakan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)". Jurnal Mahasiswa Program Magister Manajemen,
- Adhyasaka. H, Djamhur. H, Yuniadi. M. 2016. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.1 November 2016.
- Anoraga, (2009) "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan". Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi. Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021 .
- Bernardin Russel (1995) Teori Kinerja Karyawan. <https://123dok.com/article/teori-kinerja-karyawan-landasan-teori-kajian-pustaka.y8xv0m5q>
- Darmawan, Satya. 2010. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Diakses pada 6 mei 2023
- Farla, W. (2016) Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 14(3), 381-394.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta: Indonesia. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/3983>
- Ishak dan Hendri (2004) Pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SYNERGIS GLOBAL PERFORMA. Jurnal <https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/72>
- Ismawati, Ida. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)". E-Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1, No.2, Hal: 1-15.

- Kabupaten Banjar”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal: 130-137.
- Kinerja Karyawan”. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, Vol. 3, No. 1, Hal: 1-7.
- Kristiani. 2013. “Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap
- Liyanto, L. (2018). Hubungan antara Faktor Higienis Motivasi dan Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo. *Agora*, 6 (1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/6465>
- Luthans (2006) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. <http://repository.umpalopo.ac.id/1284/1/jurnal%20Fitrahayu%20%28201720019%29.pdf>
- Mangkunegara (2015) “Teori Kepuasan Kerja”. *Jurnal*. Diakses pada tanggal 23 mei 2023. *Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 469-475.
- Mathis dan Jackson (2006). *Teori Kinerja Karyawan*. <https://123dok.com/article/teori-kinerja-karyawan-landasan-teori-kajian-pustaka.y8xv0m5q>
- Miah Said (2023) “Pengertian Sumber Daya Manusia”. *Indonesia Journal of Business and Managemen*, 2023. Diakses pada tanggal 23 Agustus 2023.
- Miftahun & Sugiyanto 2010) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pdam Surakarta”. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA*, Vol. 4 No. 1 Juni 2022
- Munandar (2001) *Aspek-aspek Motivasi Kerja*. [https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1695/5/151804011\\_file%205.pdf](https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1695/5/151804011_file%205.pdf)
- Nawawi (2000) “Pengertian Sumber Daya Manusia”. *Jurnal*. Diakses pada tanggal 23 mei 2023.
- Pamungkas, G., Ekawati, E., & Suroto, S. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Pt. X Semarang. *Jurnal Kesehatan*
- Patton (1990) “Pendekatan Penelitian”. *Jurnal* Diakses pada tanggal 23 mei 2023. [http://repository.upi.edu/89403/4/S\\_PGSD\\_1904270\\_Cha pter3.pdf](http://repository.upi.edu/89403/4/S_PGSD_1904270_Cha%20pter3.pdf)

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama

Poerwandari (2013) “Pendekatan Penelitian”. Jurnal Diakses pada tanggal 23 mei 2023. [http://repository.upi.edu/89403/4/S\\_PGSD\\_1904270\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/89403/4/S_PGSD_1904270_Chapter3.pdf)

Prestawan, Anang. 2010. Diakses pada 2 mei 2023. <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/kepuasankerja.html>

Rachmawati. 2006. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah”. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 3, No. 1, Hal: 89-97.

Saraswathi (2011) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan”. Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi. Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021).

Sugiyono (2014) “Teknik Analisis Data Kualitatif”. Jurnal Diakses pada tanggal 23 mei 2023. <https://123dok.com/article/teknik-analisisdata-kualitatif-teknik-analisis>.

Sunyoto (2012) “Teori Kepuasan Kerja”. Jurnal. Diakses pada tanggal 23 mei 2023.

Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Universitas Negeri Malang, Vol. 11, No. 1, Hal: 1-9.

Universitas Terbuka. Volume 1, Issue 3, September 2021

Wan & Tan, 2013) “Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan

Wijono (2015) “Teori Kepuasan Kerja”. Jurnal. Diakses pada tanggal 23 mei 2023.

Winardi (2001) Aspek-aspek Motivasi. [Kajianpustaka.com/2020/8/motivasi-kerja.html](https://www.kajianpustaka.com/2020/8/motivasi-kerja.html)

Yusuf (2015) Teori Sumber daya Manusia. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=928703>

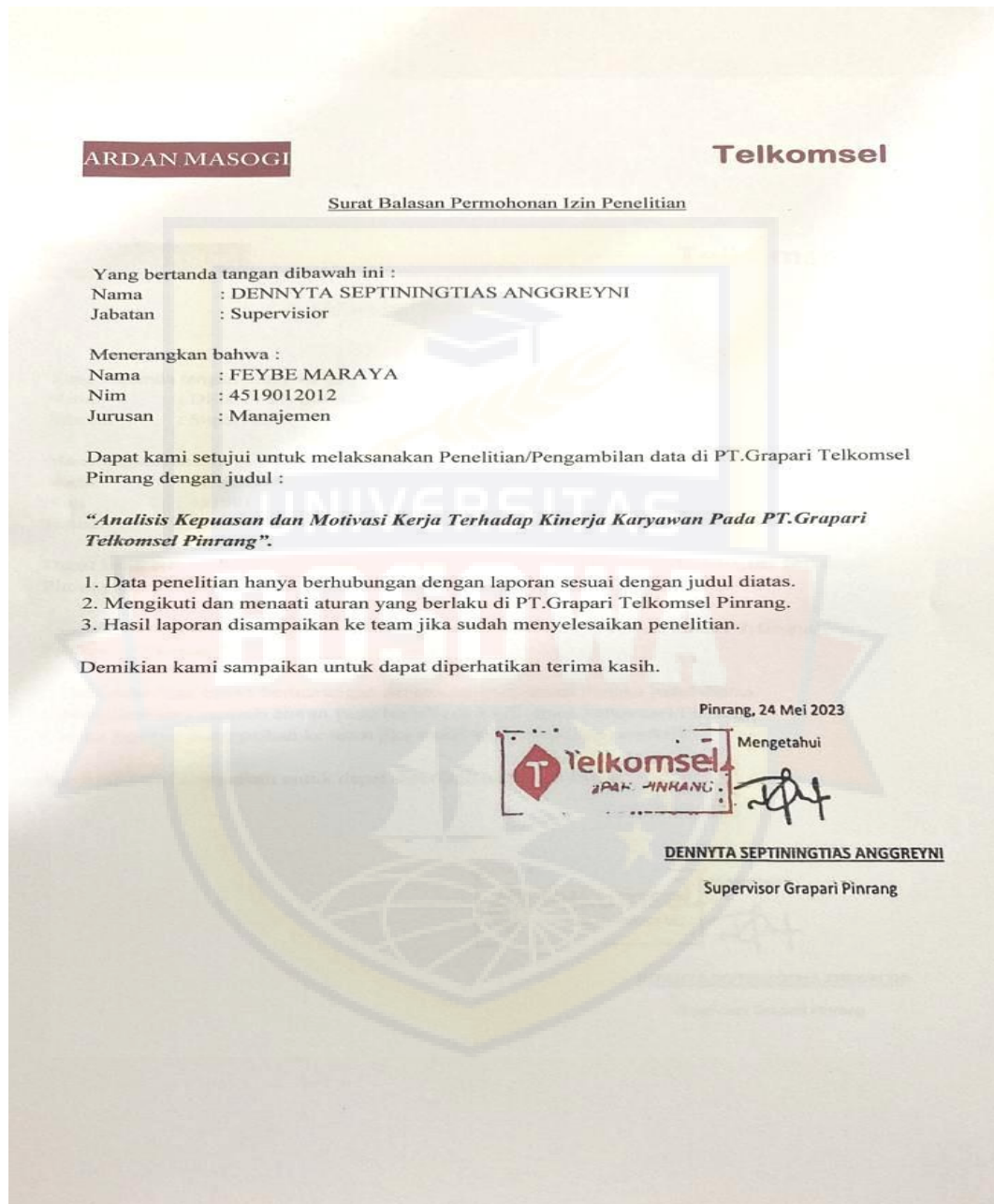
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/24900>

<https://www.staffany.id/blog/faktor-yang-mempengaruhimotivasi-kerja/>



## LAMPIRAN

### 1. Lampiran Surat Balasan Penelitian





## 2. Lampiran Instrumen Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### ANALISIS KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA

#### TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

#### PT.GRAPARI TERLKOMSEL PINRANG

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Feybe Maraya dari Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, mengadakan penelitian tentang Analisis Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grapari Telkomsel Pinrang.

Saya memohon ketersediaan bapak/ibu saudara untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, dimohon kejujuran dan keterbukaan dari bapak/ibu atas waktu, kesediaan, dan kerja samanya dalam mengisi kuesioner saya, Demikian permohonan saya dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

#### **Identitas Responden :**

Nama :

Alamat :

Telp :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan Kerja :

**Petunjuk Pengisian :**

1. Berilah tanda (  $\checkmark$  ) atau ( X ) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang anda anggap paling tepat.
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan fakta dan kondisi yang dirasakan.
3. SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RG : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju

**DAFTAR PERTANYAAN**

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
2.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan.					
3.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
4.	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu					

	melaksanakan tugas memadai.					
5.	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif					

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai kerja unit produksi.					
2.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					
3.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karier bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
4.	Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
5.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi					

## 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
2.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					
3.	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
4.	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas sayaSS karena teman kerja tidak masuk.					
5.	Saya selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan.					

### Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen :

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Kepuasan (X<sub>1</sub>)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepuasan
X1.1	Pearson Correlation	1	.819**	.246	.183	.206	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.175	.315	.257	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.819**	1	.345	.324	.258	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.053	.070	.154	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.246	.345	1	.572**	.616**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.175	.053		.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.183	.324	.572**	1	.875**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.315	.070	.001		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.206	.258	.616**	.875**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.257	.154	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Kepuasan	Pearson Correlation	.596**	.665**	.739**	.843**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

##### b. Motivasi (X<sub>2</sub>)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.644**	.623**	.365*	.284	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.040	.115	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.644**	1	.745**	.365*	.088	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.040	.633	.000
	N	32	32	32	32	32	32

X2.3	Pearson Correlation	.623**	.745**	1	.438*	.139	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.449	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.365*	.365*	.438*	1	.591**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.040	.040	.012		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.284	.088	.139	.591**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.115	.633	.449	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	.756**	.727**	.781**	.775**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

### c. Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja_Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.728**	.341	.173	.288	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.056	.343	.110	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.728**	1	.463**	.369*	.387*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.037	.029	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.341	.463**	1	.420*	.295	.694**
	Sig. (2-tailed)	.056	.008		.017	.101	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.173	.369*	.420*	1	.460**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.343	.037	.017		.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	.288	.387*	.295	.460**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.110	.029	.101	.008		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.697**	.807**	.694**	.698**	.685**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32

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

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

## 2. Hasil Uji Reabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	15

## Lampiran 4 Data Mentah Penelitian:

NO Responden	Kepuasan X1					Total X1	Motivasi X2					Total X2	Kinerja Karyawan Y					Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	5	4	5	4	4	22	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	2	21	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	5	3	4	4	21
8	5	5	4	4	4	22	5	5	5	3	3	21	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	3	2	17	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	5	22
10	4	4	5	5	5	23	5	5	5	3	2	20	3	3	4	5	4	19
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
12	4	4	3	3	2	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	3	19
15	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	5	25	2	3	3	4	4	16
16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	4	21
18	4	4	4	3	2	17	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23
19	5	5	4	4	3	21	3	4	2	3	4	16	5	5	5	5	4	24
20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
22	2	3	4	4	4	17	5	5	4	5	5	24	3	4	5	4	4	20
23	3	4	4	3	2	16	5	4	4	4	4	21	4	4	5	3	4	20
24	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	3	20
25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25



26	5	5	5	3	3	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	5	4	4	2	4	19
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	2	17
29	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23
30	5	4	3	2	2	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
31	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	4	5	5	5	23
32	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20



## Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.469	5.413		4.890	.000
	Kepuasan	.237	.163	.264	3.450	.000
	Motivasi	.323	.176	.024	3.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.662	.578	2.42841

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.481	2	6.241	6.058	.000 <sup>b</sup>
	Residual	171.019	29	5.897		
	Total	183.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan