

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk DI KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Penyelesaian Strata 1 Ekonomi Syariah (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Disusun Oleh:
Yulia Andini Pratiwi
NIM: 14190365

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2018**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

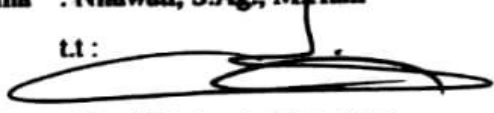
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126


Formulir E.4

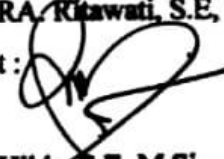
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

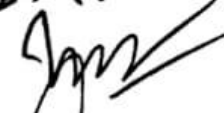
Nama : Yulia Andini Pratiwi
Nim/Jurusan : 14190365 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk Di Kota Palembang

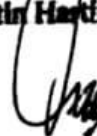
PANTIA UJIAN SKRIPSI

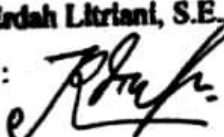
Tanggal **Pembimbing Utama** : Nilawati, S.Ag., M.Hum
t.t : 

Tanggal **Pembimbing Kedua** : Nurul Mubarak, S.E., M.Si
t.t : 

Tanggal **Penguji Utama** : RA. Ritawati, S.E, M.H.L.,M.Si.
t.t : 

Tanggal **Penguji Kedua** : Hilda, S.E., M.Si.
t.t : 

Tanggal **Ketua** : Titin Hartini, S.E., M.Si.,
t.t : 

Tanggal **Sekretaris** : Erdah Litriani, S.E., M.Ec., Dev
t.t : 



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Yulia Andini Pratiwi
Nim/Jurusan : 14190365/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Kota Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juni 2018

Penguji Utama


RA. Rita, M., S.E., M.H.I., M.Si
NIP. 197206172007102004

Penguji Kedua


Hilda, S.E., M.Si
NIP. 197402142003122002

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. Mafukha Fusolikhah, M.Ag
NIP. 197409282006042001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja
Terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya,
Tbk di Kota Palembang.

Nama : Yulia Andini Pratiwi

NIM : 14190365

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, Juni 2018

Dekan,

Dr. Odariah Barkah, M.H.I
NIP.1970112611997032002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulia Andini Pratiwi

NIM : 14190365

Jenjang : SI Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang". Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian yang ditunjuk sumbernya:

Palembang, Juni 2018

Saya yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
R05E1AFF126524475
6000
ENAM RUPIAH



Yulia Andini Pratiwi

NIM : 14190365



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Formulir C.2

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk DI KOTA PALEMBANG)**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Yulia Andini Pratiwi
NIM : 14190365
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamu'alaikum wr. wb

Pembimbing Utama,

Nilawati, S.Ag., M.Hum
NIP 197308171997032003

Palembang, 9, Mei 2018

Pembimbing Kedua,

Nurul Mubarak., SE., M.Si
NIK. 1605061691

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya kinerja karyawan yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang maksimal. Kinerja karyawan dapat meningkat jika keberhasilan dalam perusahaan tersebut terhadap proses motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja. sehingga keinginan karyawan dan perusahaan pun akan tercapai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang. Jenis penelitian ini pendekatan kuantitatif yang di peroleh melalui kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang sebanyak 80 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan *Sampling jenuh* semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan metode regresi linear berganda

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan sebesar 0,621. Motivasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 5,724 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan sebesar 0,580. Beban kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 5,396 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dan terakhir adanya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan sebesar 0,345. kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 3,520 dan nilai signifikan sebesar 0,004.

Kata kunci: Motivasi, Beban kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”. (Q.S Ar-Ra’ad: 11)
- ❖ “Kegagalan dan kesalahan yang dapat mengajari kita untuk tetap maju, pantang menyerah karena itulah adalah kunci kesuksesan yang sesungguhnya”. (penulis)

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- ❖ Allah SWT, yang selalu memberikan kesehatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi.
- ❖ Kedua orangtuaku dan saudara laki-lakiku terimakasih yang selama ini selalu memberika do’a, ketulusan cinta, kasih sayang serta semangat.
- ❖ Dosen dan pembimbing yang telah memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.
- ❖ Sahabatku seperjuanganku yang selalu setia memberikan saran dan saling mendukung dalam susah dan senang.
- ❖ Teman-teman dari Eki 4 angkatan 2014 terimakasih.
- ❖ Almamaterku.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama Latin | Huruf | Keterangan |
|------------|------------|-------|----------------------------|
| ا | Alief | - | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba>' | B | - |
| ت | Ta>' | T | - |
| ث | Sla>' | Sl | s dengan titik di atasnya |
| ج | Ji>m | J | - |
| ح | H}a>' | H{ | h dengan titik di atasnya |
| خ | Kha>' | Kh | - |
| د | Da>l | D | - |
| ذ | Zla>' | Zl | z dengann titik di atasnya |
| ر | Ra>' | R | - |
| ز | Za>' | Z | - |
| س | Si>n | S | - |
| ش | Syi>n | Sy | - |
| ص | S{a>d | S{ | s dengan titik di bawahnya |
| ض | D{a>d | D{ | d dengan titik di bawahnya |

| | | | |
|---|--------|----|----------------------------|
| ط | T{a>’ | T{ | t dengan titik di bawahnya |
| ظ | Z{a>’ | Z{ | z dengan titik di bawahnya |
| ع | ‘Ain | ‘ | Koma terbalik di atasnya |
| غ | Gain | G | - |
| ف | Fa>’ | F | - |
| ق | Qa>f | Q | - |
| ك | Ka>f | K | - |
| ل | La>m | L | - |
| م | Mi>m | M | - |
| ن | Nu>n | N | - |
| و | Wa>wu | W | - |
| ه | Ha>’ | H | - |
| ء | Hamzah | ‘ | Apostrof |
| ي | Ya>’ | Y | - |

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

| | | |
|--------|---------|---------------------|
| متعددة | ditulis | <i>Muta‘addidah</i> |
| عدة | ditulis | <i>‘iddah</i> |

C. Ta’ Marbutah *di akhir Kata*

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

خماعة : ditulis jamaā'ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نحمة الله : ditulis ni'matullāh

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

| | | | |
|-------------|--------|---------|---|
| -----◌----- | Fathah | ditulis | A |
| -----◌----- | Kasrah | ditulis | i |
| -----◌----- | Ḍammah | ditulis | u |

| | | | |
|----------|--------|---------|----------------|
| فَعَلَ | Fathah | ditulis | <i>fa'ala</i> |
| ذَكَرَ | Kasrah | ditulis | <i>ẓukira</i> |
| يَذْهَبُ | Ḍammah | ditulis | <i>yazhabu</i> |

E. Vokal Panjang

| | | |
|-----------------------|---------|-------------------|
| 1. fathah + alif | ditulis | <i>Ā</i> |
| جاهليّة | ditulis | <i>jāhiliyyah</i> |
| 2. fathah + ya' mati | ditulis | <i>ā</i> |
| تَنَسَّى | ditulis | <i>tansā</i> |
| 3. Kasrah + ya' mati | ditulis | <i>ī</i> |
| كَرِيم | ditulis | <i>karīm</i> |
| 4. Ḍammah + wawu mati | ditulis | <i>ū</i> |
| فُرُوض | ditulis | <i>furūḍ</i> |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. fathah + ya' mati | ditulis | <i>Ai</i> |
| بَيْنَكُمْ | ditulis | <i>bainakum</i> |
| 2. fathah + wawu mati | ditulis | <i>au</i> |
| قَوْل | ditulis | <i>qaul</i> |

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|------------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ | ditulis | <i>A'antum</i> |
| أَعَدَّتْ | ditulis | <i>U'iddat</i> |
| لَنَنْشُكْرَتُمْ | ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

| | | |
|-----------|---------|------------------|
| الْقُرْآن | ditulis | <i>Al-Qur'an</i> |
| الْقِيَاس | ditulis | <i>Al-Qiyās</i> |

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

| | | |
|-----------|---------|------------------|
| السَّمَاء | ditulis | <i>As-Samā'</i> |
| الشَّمْس | ditulis | <i>Asy-Syāms</i> |

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya :

| | | |
|-------------------|---------|----------------------|
| ذَوَالْفُرُوض | ditulis | <i>Žawi al-furūd</i> |
| أَهْلُ السُّنَّةِ | ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan alih progam SI Ekonomi syariah UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi berjudul **“Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari selesainya Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, MH.I., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

3. Ibu Titin Hartini SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Mismiwati, S.E., M.P selaku Sekertaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Nilawati, S.Ag., M.Hum dan Bapak Nurul Mubarak.,SE.,M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, untuk memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Ibu Rika Lidyah, SE., M.Si. Ak, CA., selaku penasehat akademik yang selalu mengarahkan serta mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmunya kepada penulis selama perkuliahan berlangsung.
8. Teristimewa kedua orang tua penulis Ayahanda Arsad, Ibunda Nuraini dan serta Adikku tersayang M. Mahir yang telah memberikan doa, motivasi, dan ketulusan kasih sayang yang tak henti-hentinya. Mungkin ucapan terimakasih belum cukup untuk membalas apa yang telah ayah dan ibu berikan selama ini. Karena kalianlah penyemangat dalam hidup.
9. Sahabat-sahabatku tercinta terimakasih atas semangat kalian Ulala 01 (Annisa Fauzia, Puspita Sari, Ayu Mentari, Dewinta, Sri Awalina, Rini Handria, Yahdi, Aldri, dan juga Sahabat dari PB3S (Stella angelina,

Steffi isliana, amrina, Nanda Hanni, Nidya, MnArifin, dan Naufal Shiddiq, Hikmah) terimakasih dukungan dan do'a kalian selama ini.

10. Sahabatku teristimewah suka duka kita lalui bersama dari awal kuliah hingga sekarang ini Juwita, Lidia Resti, Imelda, Juli Indah terimakasih kebersamaannya, do'a serta bantuan kalian yang luar biasa.

11. Sahabat-sahabat seperjuanganku Ita Hardiyanti, Ira Prana Gusti, Vina hervaniza, widya putri, Indriyani, Meri Nopiani, dan Novita terimakasih selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a yang tak henti-hentinya.

12. Teman-teman KKN Mandiri Arif, Desi, Iis, Wawan, Kendi, Noptian, Juwita, Lidia, Meri, dan Rani terimakasih 1 bulan yang penuh berarti, dan kebersamaanya.

13. Keluarga UKMK LITBANG terimakasih telah memberikan pelajaran ilmu organisasinya, dan adik-adikku terus semangat berjuang , tingkatkan terus ukmk kita, makin jaya terus terimakasih ukmk Litbang.

14. Seluruh teman- teman khususnya Ekonomi Islam 4 angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Palembang, Juni 2018

Penulis

Yulia Andini Pratiwi
NIM. 14190365

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN MOHON IZIN PENJILITAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| NOTA DINAS..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| PEDOMAN TRANSLITRASI | ix |
| KATA PENGANTAR..... | xiii |
| DAFTAR ISI..... | xvi |
| DAFTAR TABEL..... | xix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Sistematika Penelitian | 9 |

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| A. Motivasi | 11 |
| 1. Pengertian Motivasi | 11 |
| 2. Teori-teori Motivasi..... | 12 |
| 3. Bentuk-bentuk Motivasi | 13 |
| 4. Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi..... | 14 |
| 5. Indikator Motivasi | 16 |
| B. Beban Kerja | 17 |
| 1. Pengertian Beban Kerja | 17 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja | 19 |
| 3. Aspek Beban kerja | 20 |
| 4. Indikator Beban kerja..... | 21 |
| C. Kepuasan Kerja | 22 |
| 1. Pengertian Kepuasan kerja..... | 22 |
| 2. Teori-teori Kepuasan kerja | 23 |
| 3. Faktor-faktor tentang Kepuasan kerja..... | 24 |
| 4. Indikator Kepuasan kerja | 24 |

| | |
|--|----|
| D. Kinerja karyawan..... | 25 |
| 1. Pengertian Kinerja | 25 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja | 26 |
| 3. Indikator Kinerja..... | 27 |
| E. Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| F. Pengembangan Hipotesis..... | 33 |
| 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 33 |
| 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 35 |
| G. Kerangka Berfikir | 35 |
| H. Hipotesis Penelitian | 37 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Desain Penelitian | 38 |
| B. Lokasi Penelitian | 38 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 39 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| F. Variable-variable penelitian | 43 |
| G. Definisi Operasional Variable | 44 |
| H. Instrumen Penelitian | 46 |
| I. Teknik Analisis data | 47 |
| J. Pengujian Hipotesis | 52 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 56 |
| 1. Visi , Misi, Budaya Dan Motto..... | 57 |

| | |
|--|----|
| B. Deskripsi Responden | 59 |
| 1. Analisis profil responden | 59 |
| 2. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) | 63 |
| 3. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2) | 64 |
| 4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_3)..... | 65 |
| 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 66 |
| C. Uji Instrumen Penelitian..... | 68 |
| 1. Uji Validitas..... | 68 |
| 2. Uji Realibilitas | 72 |
| D. Uji Asumsi Klasik | 73 |
| E. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 78 |
| F. Uji Hipotesis | 81 |
| 1. Uji F (Simultan)..... | 81 |
| 2. Uji T (Parsial) | 82 |
| 3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)..... | 84 |
| G. Hasil Penelitian..... | 85 |

BAB V PENUTUP

| | |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 89 |
| B. Saran | 90 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|------------|--|
| Tabel 1.1 | Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Bulan Mei-Juni 2018 |
| Tabel 2.1 | Ringkasan Penelitian Terdahulu |
| Tabel 3.1 | Skala Likert |
| Tabel 3.2 | Definisi Operasional Variabel |
| Tabel 4.1 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin |
| Tabel 4.2 | Profil Responden Berdasarkan Umur |
| Tabel 4.3 | Profil Responden Berdasarkan Agama |
| Tabel 4.4 | Profil Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir |
| Tabel 4.5 | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja |
| Tabel 4.6 | Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X1) |
| Tabel 4.7 | Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja (X2) |
| Tabel 4.8 | Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X3) |
| Tabel 4.9 | Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Motivasi (X1) |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2) |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3) |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y) |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Reliabilitas |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Multikolinearitas |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Motivasi (X1) |
| Tabel 4.17 | Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Beban Kerja (X2) |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (X3) |

- Tabel 4.19 Hasil Analisis Linier Berganda
- Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan)
- Tabel 4.21 Hasil Uji T (Parsial)
- Tabel 4.22 Hasil Uji *Adjusted R Square*

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian | 36 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas | 74 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Dari Pernyataan Kuisisioner
- Lampiran 3 Hasil Pengujian SPSS
- Lampiran 4 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting dan diperlukan dalam perusahaan. Dengan itu perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini Wether dan Davis menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹

Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan akan tidak berarti apa-apa. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya. Perusahaan juga menyadari sumber daya manusia harus terus di kembangkan karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya.² Sehingga apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang efektif, maka tujuan dari perusahaan akan tidak tercapai maksimal.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang terletak Jl. Tembus Terminal Alang-alang lebar, RT. 12 RW. 05, Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-alang lebar, Kota Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan distribusi yang memasuki sektor ritel minimarket terkemuka di Indonesia pemegang lisensi merek dagang Alfamart. Saat ini

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm 4

² Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), Hlm 5

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk telah membuka 31 kantor cabang yang tersebar di pulau Jawa, Bali, Lombok, Sumatera, Sulawesi, Kalimantan dengan lebih dari 11.000 toko dan 100.000 karyawan.³

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk memiliki berbagai macam penghargaan yang diraihnya mulai dari social market award, digital market award, dan best brand platinum agar selalu terus bertahan perusahaan harus dapat membuat potensi kinerja karyawannya selalu dikembangkan dan juga perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan. Sehingga dapat menghadapi semakin ketatnya persaingan antar perusahaan yang sekarang ini. Untuk itu perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan, visi, dan misi dari perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku nyata bagi setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal-hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan itu baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan akan baik bila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja keras.⁴

Berdasarkan hasil survey PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk untuk mengetahui pengukuran dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat di lihat dari data tabel 1.1 tingkat absensi karyawan bulan Januari-mei 2018 dengan keterangan sakit, tanpa keterangan, ijin dan cuti karena itu

³ <http://www.alfamartku.com> (diakses tanggal 07 Febuari 2018)

⁴ Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), Hlm 549

tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk
Bulan Januari-Mei 2018

| Bulan | Sakit | Tanpa Keterangan | Ijin | Cuti | Jumlah Absensi | Jumlah Pegawai | % |
|----------|-------|------------------|------|------|----------------|----------------|-------|
| Januari | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 80 | 75% |
| Februari | 2 | 0 | 3 | 1 | 6 | 80 | 5% |
| Maret | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | 80 | 25% |
| April | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 80 | 5% |
| Mei | 4 | 2 | 1 | 3 | 10 | 80 | 12,5% |

Sumber: PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang, 2018

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam periode bulan Januari-mei 2018 persentase absen berdasarkan jumlah ketidakhadiran yang mengalami ketidakstabilan dan kenaikan yang tertinggi pada bulan mei sebanyak 12,5%, hal ini berarti banyak karyawan yang tidak masuk untuk bekerja yaitu sakit, tanpa keterangan, ijin dan cuti. Sehingga dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dan dapat menghambat pencapaian target perusahaan atau tidak sesuai yang diinginkan.

Kinerja dalam pandangan islam disebutkan dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Sebagaimana surat An-Nahl Ayat 97 diatas ayat ini menjelaskan tentang janji Allah Ta'ala bagi orang yang mengerjakan amal saleh, yaitu amal yang sejalan dengan kitab Allah dan Sunnah Rasul-nya, baik dia laki-laki maupun

perempuan, baik manusia maupun jin, sedang kalbunya merasa tenteram dengan keimanan kepada Rasul-nya. dalam menjelaskan juga dalam dunia kerja seorang Karyawan ataupun pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.⁵

Mengingat bahwa setiap karyawan dalam sebuah perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan dimiliki setiap sumber daya manusia di perusahaan serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.⁶

Menurut Stokes motivasi kerja merupakan sebuah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal serta

⁵ Muhammad Nasib ar-Rifa'i, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir jilid 2*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1999) hal 1063 Q.S. An-Nahl 97 yang artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

⁶ Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), Hlm 838

tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.⁷ Motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan terjadinya kesulitan untuk bekerja dengan baik, cenderung tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, kurang optimal dalam melakukan pekerjaan dan kurang interaksi dalam karyawan. Dengan itu perusahaan harus memberikan solusi untuk mampu membangun motivasi para karyawan dengan meningkatkan peraturan ketaatan karyawan, memberikan reward yang dapat membangun motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan perilaku karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Selain motivasi ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja secara efektif yang ada di dalam perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat di berikan beban kerja dan sejauh mana kinerja dari perusahaan itu sendiri. Menurut Menpan dalam Dhania, pengertian beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.⁸

Beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu

⁷ Kadarisman, *Manajemen pengembangan Sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo,2014), Hlm 278

⁸ Kadek Ferrania Paramitadewi, *Pengaruh kompensasi, Beban kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan*, (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397), (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana).

pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.⁹ Permasalahan yang terjadi jika beban kerja belum optimal pada karyawan karena pekerjaan yang harus selesaikan tepat target, tepat waktu dan jika karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Untuk itu perusahaan harus memberikan solusi untuk tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dengan pemberian standar kerja yang harus sesuai dengan kapasitas atau kemampuan para karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan juga memberikan bonus bagi karyawan yang menyelesaikan tepat target maupun tepat waktu.

Berdasarkan informasi yang didapatkan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk memiliki waktu kerja 8 jam dalam 1 hari yang mulai dari jam 08.00-17.00 WIB. Waktu kerja perusahaan ini harus sesuai standar waktu kerja pada undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yaitu untuk mewajibkan setiap pengusaha harus adanya ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/minggu dengan 5 hari kerja.¹⁰ dengan itu perusahaan harus memberikan jam kerja sesuai agar tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi dan beban kerja yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang

⁹ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Penerbit Raih Asa Sukses,2017) hlm 23

¹⁰ Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan

pekerjaannya.¹¹ Pada dasarnya Kepuasan merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku yang ada pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.¹²

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji.¹³ Permasalahan yang sering terjadi jika kepuasan kerja karyawan belum maksimal dikarenakan adanya ketidaknyamanan karyawan, fasilitas, dan pelayanan kurang diperhatikan oleh pimpinan. Ketidakpuasan karyawan ini dapat menimbulkan hal-hal yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian dan akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka para pimpinan perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan sebaliknya perusahaan memberikan penghargaan berupa materil dan non materil sehingga karyawan akan merasa puas dan senang serta akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk DI KOTA PALEMBANG.**

¹¹ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisoner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, (Jakarta: PT Buku Seru,2015), Hlm 23

¹² Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), Hlm 856

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm 79

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?
2. Bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?
3. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi
 - a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi, informasi dan pertimbangan bagi mahasiswa serta peneliti-peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai tema yang sama lebih lanjut.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sarana bagi peneliti dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam masalah motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerjanya

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat umum untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan maupun masyarakat supaya lebih berguna dan bermanfaat.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini berisi penjelasan dan isi dari tiap bab yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk kejelasan dan ketetapan arah

pembahasan dalam penelitian ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini Penulis menguraikan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diujikan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variable penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari Gambaran umum Obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran dari penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dapat diartikan bahwa Motivasi merupakan suatu aktivitas atau perilaku yang bekerja dalam sebuah usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih mendalam tentang maksud dari definisi motivasi ada baiknya kita melihat dari beberapa pendapat para ahli sebagai berikut ini. Menurut Chung dan Meggison berpendapat bahwa motivasi dapat dirumuskan sebagai perilaku yang di tunjukan pada sasaran. Motivasi hanya berkaitan dengan tingkat usaha yang di berikan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performasi pekerjaan.¹⁴

Motivasi Menurut Santoso Soroso merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang dapat memberikan landasan baik seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.¹⁵ Dalam para ahli selanjutnya William J.Stanton menyatakan bahwa suatu motif yang merupakan kebutuhan distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dan menurut Fillmore H.Stanford

¹⁴Irham Fahmi, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan kinerja),(Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), Hlm 88

¹⁵Ibid, ,Hlm 88

bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.¹⁶

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat ditarik kesimpulannya bahwa motif yang dimaksud suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai ataupun karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai atau karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.¹⁷

2. Teori-teori Motivasi

Dari teori-teori motivasi yang bisa digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini merupakan teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, seperti teori hierarki kebutuhan. Karena dalam penelitian ini teori yang digunakan sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan Abraham Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah atau sebanyak kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi sebagai berikut:¹⁸

¹⁶Anwar Prabu Mangkunegara,(Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan), (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2013),Hlm 93

¹⁷ Ibid Hlm 93

¹⁸ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisoner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, (Jakarta: PT Buku Seru,2015), Hlm 11

- a. Kebutuhan manusia disusun dalam suatu hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- b. Kebutuhan dapat memengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak dapat digunakan sebagai motivasi.
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi digunakan sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpenuhi secara minimal.

Atas dasar asumsi diatas menyatakan bahwa, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

3. Bentuk- bentuk Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi dalam diri yang mampu menjadi spirit atau kekuatan dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut bersumber dari dalam dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih

baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi dua bentuk dasar, sebagai berikut:¹⁹

- a. Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan
- b. Motivasi intrinsik (dari dalam diri).

Dengan adanya motivasi ekstrinsik terjadi muncul dari luar diri seseorang, kemudian dapat mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dan tumbuh bahkan berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya dapat mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

4. Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi dapat digunakan sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.²⁰

- a. Faktor Intern

Berdasarkan faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan), (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 89

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm 116

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Dalam keinginan untuk dapat hidup yang merupakan kebutuhan setiap manusia maupun seseorang yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan lain-lainnya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Dalam keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Dengan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi,
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Dalam keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

Berdasarkan faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervisi yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dari tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel.

5. Indikator motivasi

Dengan pendapat George dan Jones ada 3 indikator untuk mengetahui motivasi yaitu:²¹

a. Arah perilaku

Adanya perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacupada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensiperilaku yang dapat mereka tunjukkan.

b. Tingkat usaha

Dengan menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan

²¹Ivan Timothy, *Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya*, AGORA Vol 5, No.1 (2017), (Surabaya: Univesitas Kristen Petra).

hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

c. Tingkat kegigihan

Adanya perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Dengan pendapat Menpan dalam Dhania beban kerja merupakan sekumpulan maupun sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat Pemendagri beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul dan dilakukan oleh suatu jabatan atau suatu unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.²²

Berdasarkan beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stress atau tekanan kerja. tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat

²² Kadek Ferrania Paramitadewi, *Pengaruh kompensasi, Beban kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan*, (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397), (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana).

seseorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.²³

Menurut pendapat Robbins menyatakan adanya positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.²⁴

Beban kerja tersebut sebagai berikut:²⁵

- a. Dengan beban kerja Kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dia punya.

Adanya Contoh seperti karyawan di bagian mesin oven memiliki tanggung jawab atau beban kerja yang cukup berat karena ia harus tetap menjaga agar mesin oven yang diawasinya berada pada kondisi

²³ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Penerbit Raih Asa Sukses,2017) hlm 23

²⁴ Febri Furqon Artadi, Pengaruh kepuasan kerja dann beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari, (Skripsi yang diterbitkan, 2015) hal 37

²⁵ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Penerbit Raih Asa Sukses,2017), hlm 23

mesin oven, tetap saja tanggung jawabnya cukup besar karena sedikit kelalaian akan membuat perusahaan/lembaga mengalami kerugian.

- b. Dalam beban kerja Kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang dia punya. Seperti contoh seorang manajer pemasaran memiliki tanggung jawab yang besar saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat untuk melakukan Launcing produk di waktu yang tepat pula.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dengan menganalisis beban kerja ada suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Maka dari itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut:²⁶

a. Faktor internal

Dalam Faktor internal yang memengaruhi terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi dari beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

²⁶ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Penerbit Raih Asa Sukses,2017) ,Hlm 24

b. Faktor eksternal

Sedangkan faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- 1) Adanya Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- 2) Adanya tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Dengan organisasi kerja yang seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, Shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

3. Aspek Beban Kerja

Adanya kemampuan kerja yang dapat berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu. Perhitungan beban kerja

dipandang dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia

Dengan perhitungan beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Sementara itu, perhitungan beban kerja yang dipandang dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.²⁷

4. Indikator Beban Kerja

Dalam mengidentifikasi hal-hal yang terjadi, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain:²⁸

a. Adanya Penggunaan waktu kerja

Dengan memberikan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

b. Adanya target yang harus dicapai

Dengan target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

²⁷ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Penerbit Raih Asa Sukses,2017) , hlm 37

²⁸ Ibid, hlm 35

Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

c. Adanya kondisi pekerjaan

Dengan kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dengan dari pengertian menurut istilah “kepuasan” dapat merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi membuktikan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Yulk dan Wexley, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Tiffin menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.²⁹

Adanya Kepuasan kerja untuk mengetahui bahwa sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 75

berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.³⁰ Dalam Kepuasan kerja *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.³¹

2. Teori-teori Kepuasan kerja

Dengan adanya teori mengenai kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Menurut teori ketidaksesuaian (*Discrepany theory*). Teori dapat mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- b. Menurut teori keadilan (*Equity theory*). Teori menjelaskan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
- c. Menurut teori dua faktor (*Two factor theory*). Teori ini menjelaskan tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja ini merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini bukan suatu variabel yang kontinu.³²

³⁰Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), Hlm 856

³¹ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisoner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, (Jakarta: PT Buku Seru,2015), Hlm 23

³² Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), Hlm 857

3. Faktor-faktor tentang kepuasan kerja

Ada beberapa hal faktor atau pendapat yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yakni:³³

- a. Menurut Harold E. Burt yang dimaksud tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:
 - 1) Dengan faktor hubungan antar karyawan, seperti hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman sekerja.
 - 2) Dengan faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
 - 3) Dengan faktor keadaan keluarga karyawan.
 - 4) Dengan rekreasi, meliputi pendidikan.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh menurut Luthans yang meliputi antara lain:³⁴

- a. Adanya kepuasan terhadap pembayaran, seperti gaji atau upah
- b. Adanya kepuasan dengan promosi pekerjaan
- c. Adanya kepuasan terhadap kepenyelisian (Supervisi).
- d. Adanya kepuasan terhadap rekan sekerja

³³ Danang Sunyoto, Teori kuisisioner dan Analisis data Sumber daya manusia (praktik Penelitian), (Jakarta: PT. Buku Seru, 2013), Hlm 28

³⁴ Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), Hlm 36

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Dengan menurut istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Perfomance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Adanya pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁵

Dalam Kinerja yang dijelaskan dalam Tesaurus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, ataupun kapasitas. Manajemen kinerja atau *performance management* menurut berbagai pustaka manajemen diperoleh batasan dan manajemen kinerja yang berbeda-beda serta masih belum didapat kata sepakat batasan dan pengertian manajemen kinerja tersebut sampai mana.³⁶

Dalam pendapat menurut Amstron dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Amstrong dan Baron. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan maupun program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan

³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara,(Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan), (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2013),Hlm 67

³⁶M.syamsul Ma'arif dan Lindawati kartika, (Manajemen kinerja sumber daya manusia “implementasi menuju organisasi berkelanjutan”), (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2012), hlm 7

sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi.³⁷

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Prestasi kerja)

Dalam Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor Kemampuan *ability* dan faktor motivasi. Hal dapat sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang merumuskan sebagai berikut:³⁸

- 1) Human performance = *Ability + Motivation*
- 2) Motivation = *Attitude + Situation*
- 3) Ability = *Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Dengan secara Psikologi yang merupakan kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Yang merupakan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Dengan adanya motivasi dapat terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi suatu situasi (*situation*) kerja.

³⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: penerbit Alfabeta, 2015), Hlm 2

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan), (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Hlm 68

Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Berdasarkan hasil pendapat McClelland menyatakan bahwa karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

3. Indikator Kinerja

Adanya indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Miner menyatakan empat aspek dari kinerja, sebagai berikut:³⁹

- a. Adanya kualitas yang dihasilkan yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Adanya kuantitas yang dihasilkan yaitu berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Adanya waktu kerja yaitu menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

³⁹Edy Sutrisno, (Budaya Organisasi), (Jakarta: KENCANA, 2010) Hlm: 172

- d. Adanya kerja sama yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

E. Penelitian terdahulu

Dalam penelitian pertama menurut **Yudha Adityawarman** “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikan 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t tabel 1.96. persamaan dari penelitian ini yaitu variable (X) beban kerja dan variable (Y) kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.⁴⁰

Dalam penelitian kedua menurut **Akmal Umar** “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, positif. Adanya persamaan dari penelitian ini (X2) motivasi kerja, (X3) kepuasan kerja dan variable (Y)

⁴⁰Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim dan Bonar M Sinaga, *pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Krekot*, Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015, (Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor).

kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada variable (X1) upah dan objek penelitiannya pada Industri Manufaktur di Kota Makassar.⁴¹

Dalam penelitian ketiga menurut **Anggit Astianto, Heru Suprihhadi** “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047 untuk variabel stres kerja dan 0,005 untuk variabel beban kerja. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja.. Adanya persamaan dari penelitian ini (X2) beban kerja dan variable (Y) kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada variable (X1) stress kerja dan objek penelitiannya PDAM Surabaya.⁴²

Dalam penelitian keempat menurut **Kadek Ferrania Paramitadewi** “pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten tabanan”. Hasil penelitian ini menjawab bahwa

⁴¹ Akmal Umar, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*, Jurnal aplamika osri amnganajemen | Volume 10, Nomor 2, Juni 2012, ISSN: 1693-5241, (Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)).

⁴² Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya”, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014),

beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Adanya persamaan dari penelitian ini (X1) beban kerja dan variable (Y) kinerja. Sedangkan perbedaannya pada variable (X2) kompensasi dan objek penelitiannya sekretariat pemerintah daerah Kabupaten tabanan.⁴³

Dengan penelitian kelima menurut **Iva Chandraningtyas, M.AI Musadieg, Hamidah Nayati Utami** “Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada karyawan PT.kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)”. Hasil penelitian bahwa variabel eksogen kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel endogen kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja masih diperlukan adanya peningkatan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan memberikan *stimuli* kepada karyawan.. Adanya

⁴³Kadek Ferrania Paramitadewi, “*pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten tabanan*”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397, (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)).

persamaan dari penelitian ini (X1) kepuasan kerja, (X2) motivasi kerja dan variable (Y1) kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada variable (Y2) melalui komitmen organisasi dan objek penelitiannya studi pada karyawan PT. kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo.⁴⁴

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/ Tahun | Judul penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|--|--|
| | Hamidah Adityawarma, tahun 2015 | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot | Hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan signifikan 5% ($p = 0.10882$). | Variable yang sama pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan | Objek berbeda PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot |
| | Amal Umar, tahun 2012 | Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar | Hasil penelitian Pengaruh upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, | Variable yang sama motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja | Variable berbeda pengaruh upah, dan objek Industri Manufaktur di Kota Makassar |
| | Aggit Astianto, Heru Suprihhadi, tahun 2014 | Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM surabaya | Hasil penelitian stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 | Variable yang sama beban kerja kinerja karyawan | Variable yang berbeda pengaruh stres kerja dan objek penelitian PDAM Surabaya |

⁴⁴ Iva Chandraningtyas, M. Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)", Jurnal profit volume 6 No.2, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya).

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | lebih kecil dari 0,05. | | |
| | Chandraningtyas, M.AI Musadieg, Hamidah Nayati Utami | ngaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada karyawan PT.kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo) | sil penelitian kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hal ini bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | puasan kerja, motivasi kerja dan variable (Y1) kinerja karyawan. | melalui komitmen organisasi dan objek penelitian studi pada karyawan PT.kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo |
| | dek Ferrania Paramitadewi, tahun 2017 | ngaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten tabanan | sil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. | riable yang sama pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai | riable berbeda kompensasi dan objek sekretariat pemerintah daerah Kabupaten tabanan |

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

F. Pengembangan Hipotesis atau pengaruh variable Independent terhadap variable Dependent

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya motivasi maka dapat dipastikan adanya pengaruh kinerja karyawan walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian

terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan industri.

Dari hasil penelitian menurut Akmal Umar⁴⁵ dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya beban kerja dapat diketahui bahwa pengaruh kinerja karyawan. Jika karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

⁴⁵ Akmal Umar, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*, Jurnal *apnlamika osri amnganajemen* | Volume 10, Nomor 2, Juni 2012, ISSN: 1693-5241, (Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Anggit Astianto, Heru Suprihhadi⁴⁶ yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM surabaya” menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah AirMinum (PDAM) Kota Surabaya.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan. Sedangkan kinerja erat kaitannya dengan tingkat kepuasan pekerja, dan salah satu faktor tersebut adalah kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh manajer.

Dari hasil penelitian menurut Iva Chandraningtyas, M.AI Musadieg, Hamidah Nayati Utami⁴⁷ dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh

⁴⁶ Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya”, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014),

⁴⁷ Iva Chandraningtyas, M.AI Musadieg, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada karyawan PT.kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)” menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

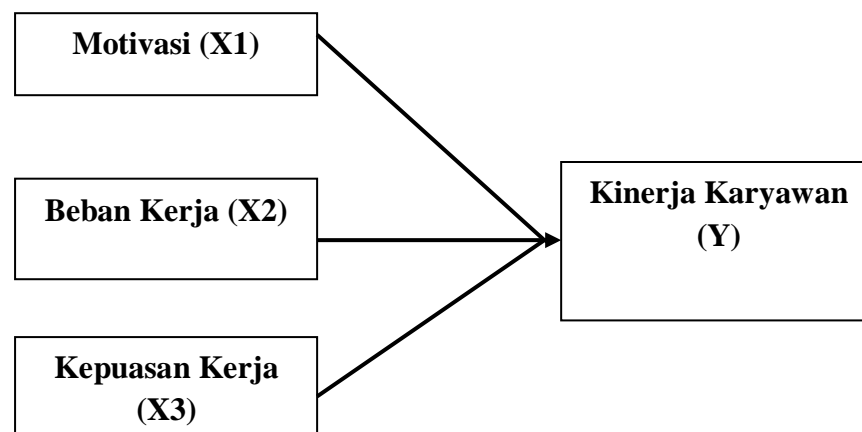
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Berfikir

Dapat diartikan bahwa kerangka Berfikir sebagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah terpenting. Kerangka berfikir dapat dijelaskan secara teoritis pertautan antara variable yang akan diteliti. Maka secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variable independen dan dependen.⁴⁸ Untuk itu kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



karyawan PT.kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)”, Jurnal profit volume 6 No.2, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Univeritas Brawijaya).

⁴⁸ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung. (2014). Alfabeta. Hlm 93

Dari gambar 2.1 kerangka pemikiran penelitian diatas maka variable Independen (X_1, X_2, X_3) adalah menjelaskan atau mempengaruhi variable lain, dengan penelitian ini variable Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja. variable Dependen (Y) adalah variable yang dipengaruhi dari variable bebas yang dengan penelitian adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang terhadap kinerja karyawan

H. Hipotesis Penelitian

Dapat diartikan bahwa hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dan hipotesis yang diuji ini dinamakan hipotesis kerja.⁴⁹

Dari hasil permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁴⁹ Ibid, Hlm 100

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam desain penelitian ini termasuk kategori jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei.⁵⁰

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini mengenai Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini akan dilaksanakan pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Palembang. Beralamat Jl. Tembus Terminal Alang-alang lebar, RT. 12 RW. 05, Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-alang lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30154, Tlp 0711-5611999.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung. (2014). Alfabeta. hlm 11

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Dengan jenis data yang dipakai ialah data kuantitatif merupakan data yang berbentuk bilangan angka-angka atau data yang diukur dalam suatu skala numerik. Jenis data kuantitatif diperoleh melalui kuisisioner sebagai instrumen penelitian.⁵¹ Dengan cara memaparkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sumber data

Dalam sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder yaitu:

a. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari responden objek penelitian. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, observasi, dan test. Pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian bisnis dan ekonomi yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu.⁵²

Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data dari observasi langsung dan data dari kuisisioner yaitu berupa hasil jawaban responden atau kuisisioner yang diajukan kepada karyawan di

⁵¹ Danang Sunyoto, *Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*, (Yogyakarta: PT. Buku Seru 2013), hlm 2

⁵² Ibid, Hlm 11

PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya, di Tbk Kota Palembang.

b. Data Sekunder

Data sekunder menjelaskan tentang data diperoleh dari data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui: studi kepustakaan. Sifat dan nilai dari data sekunder harus dievaluasi terlebih dahulu sebelum data ini dipergunakan untuk pengambilan keputusan.⁵³

Data sekunder dapat diperoleh dengan tidak langsung atau melalui pihak lain atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasi atau tidak dipublikasi. Data sekunder digunakan penelitian ini seperti jurnal, buku-buku yang berkaitan dalam penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dengan Populasi ialah bentuk wilayah generalisasi yang terdiri obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁵³ Danang Sunyoto, *Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*, (Yogyakarta: PT. Buku Seru 2013), Hlm 12

kesimpulannya.⁵⁴Populasi dalam penelitian ini digunakan seluruh karyawan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk di Kota Palembang yang berjumlah 80 karyawan.

2. Sampel

Dengan Sampel yang merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang maupun kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵⁵

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel ialah seluruh karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang yaitu 80 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan dengan jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel yang dipakai teknik *Sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Istilah lain *sampling jenuh* yaitu *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. *Sampling jenuh* juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan.⁵⁶

⁵⁴ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung. (2014). Alfabeta. Hlm 119

⁵⁵ Ibid, hlm 125

⁵⁶ Ibid, hlm 126

E. Teknik Pengumpulan Data

Dengan teknik pengumpulan data yang menjelaskan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuisisioner, Kuisisioner yang merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan maupun pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.⁵⁷ Peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan yang bekerja di PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁵⁸

Adapun alat pengukuran menggunakan Skala Likert dalam penelitian sebagai berikut:

⁵⁷ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung. (2014). Alfabeta. hlm 192

⁵⁸ Ibid, hlm136

Tabel 3.1
Skala Likert

| Keterangan | Skala |
|---------------------------|--------------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak setuju (TS) | 2 |
| Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

F. Variabel-variabel penelitian

Dengan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal-hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya.⁵⁹

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini diantaranya yaitu:⁶⁰

1. Variabel Independen

Jika variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi maupun yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yaitu motivasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3).

2. Variabel Dependen

Jika variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekue. Dalam bahasa indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi maupun yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

⁵⁹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung. (2014). Alfabeta. hlm 63

⁶⁰ Ibid, Hlm 64

G. Definisi operasional variabel

Dalam Definisi operasional variabel yang akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam pembahasan dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu tujuan atau pendorong yang mengarahkan karyawan agar mau bekerja dengan efektif untuk dapat mencapai tujuan dalam perusahaan dengan usaha dan kegigihan karyawan yang dimotivasi.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan besar yang harus dipikul dan dilakukan oleh suatu karyawan maupun suatu perusahaan atau organisasi dengan penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan target perusahaan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja yang merupakan setiap karyawan yang bekerja mengharapkan, memperoleh kepuasan dalam bekerja dengan suatu perasaan yang mendukung maupun tidak mendukung yang dialami karyawan dalam pembayaran, promosi, supervisi serta dengan rekan sekerja.

4. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan yang secara kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi operasional | Indikator | Skala |
|----|----------------------|---|---|--------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk yang secara kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama | Likert |
| 2. | Motivasi (X1) | Tujuan atau pendorong yang mengarahkan karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk agar mau bekerja dengan efektif untuk dapat mencapai tujuan dalam perusahaan dengan usaha dan kegigihan karyawan yang dimotivasi melalui pemberian penghargaan, apel dalam bekerja pada PT.Sumber alfaria Trijaya, Tbk | 1. Arah perilaku 2. Tingkat Usaha 3. Tingkat kegigihan | Likert |
| 3. | Beban Kerja (X2) | Kondisi pekerjaan besar yang harus dipikul dan dilakukan oleh suatu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau organisasi dengan penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan target yang dicapai dengan pemberian reward kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk | 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai | Likert |
| 4. | Kepuasan Kerja | Setiap karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk yang bekerja mengharapakan, memperoleh kepuasan dalam bekerja dengan suatu perasaan yang mendukung maupun tidak mendukung yang dialami karyawan dalam pembayaran, promosi, supervisi serta dengan rekan sekerja | 1. Kepuasan terhadap pembayaran 2. kepuasan terhadap promosi pekerjaan 3. Kepuasan terhadap kepenyelisian (Supervisi). 4. Kepuasan | Likert |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------|--|
| | | | terhadap rekan sekerja. | |
|--|--|--|-------------------------|--|

Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuisisioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti.⁶¹ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = $n - 3$. Dalam hal ini n (jumlah responden). Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan valid, demikian sebaliknya⁶²

2. Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.⁶³

⁶¹ Sulyanto, *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta. (2006) C.V Andi Offset, hlm 147

⁶² Maman abdurahman. Dkk. *Dasar-dasar metode statistika untuk penelitian*, (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2011), hlm 54

⁶³ Sulyanto, *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta. (2006) C.V Andi Offset, Hlm 149

I. Teknik Analisis data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dapat digunakan kegiatan setelah data dari seluruh responden maupun sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel dalam jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak dilakukan.⁶⁴

Dengan latar belakang dalam penelitian kuantitatif, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji atau melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan maupun tidak pada motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal itu teknik analisis data yang digunakan berupa:

1. Uji regresi linear Berganda

Dengan analisis regresi linear berganda terdapat langkah yang sama dengan analisis regresi linear sederhana. Hanya disini analisisnya agak kompleks, karena melibatkan banyak variabel bebas. Di samping itu, analisis regresi linear berganda lebih banyak didasarkan pada asumsi, karena pengujian tentang terpenuhi tidaknya asumsi masih sukar dilakukan. Sampai saat ini yang baru dapat dikembangkan secara mantap adalah model linear, dan pengujian linearitas pada regresi ganda terlalu sukar dilakukan sampai saat ini, lebih-lebih jika variabel bebasnya lebih dari empat. Oleh karena itu, linearitas dalam regresi ganda terpaksa

⁶⁴ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung. (2014). Alfabeta. Hlm 199

diasumsikan saja, sehingga jika bentuk garis hubungan itu tidak linear maka hasilnya bisa menyesatkan.⁶⁵

Penggunaan pada metode analisis ini untuk melihat atau menganalisis pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan terhadap kinerja karyawan dengan model dasar dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan (dependent variabel)
- a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X
- b₁ = Koefisien regresi variabel (Motivasi)
- b₂ = Koefisien regresi variabel (Beban kerja)
- b₃ = koefisien regresi variabel (kepuasan kerja)
- X₁ = Motivasi (Independen Variabel)
- X₂ = Beban kerja (Independen Variabel)
- X₃ = Kepuasan Kerja (Independen variabel)
- e = Error/Residual

2. Uji asumsi klasik

Pada model regresi linear yang akan dapat disebutkan sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik

⁶⁵ Agus Irianto, Statistik konsep dasar, aplikasi, dan pengembangannya, Edisi kedua, (Jakarta: Kencana, 2014), Hlm 193

terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolerasi dan uji linearitas.⁶⁶

a. Uji Normalitas

Dengan adanya pengujian Normalitas yang akan bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau distribusi normal).⁶⁷

Untuk dapat mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Kriteria pengujian

- 1) Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. $>0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. $<0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

⁶⁶Sarjono, Haryadi, *SPSS vs LISREL: Sebuah pengantar, Aplikasi untuk riset*, (Jakarta: Selemba Empat, 2013), Hlm 53

⁶⁷ Ibid hlm 53

b. Uji Multikolerasi

Dengan adanya pengujian Multikorelasi yang akan bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variable bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variable independen (variable bebas) lebih dari satu. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika nilai dari $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai dari $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variable bebas
- 2) Jika nilai dari $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variable bebas.⁶⁸

c. Uji Linearitas

Dengan adanya pengujian linearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas divariabel lainnya. (linear = garis lurus) untuk pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah sebagai berikut:

⁶⁸Sarjono, Haryadi, *SPSS vs LISREL: Sebuah pengantar, Aplikasi untuk riset*, (Jakarta: Selemba Empat, 2013), hlm 74

- 1) Jika Sig. Atau signifikansi pada Deviation from Linearity > 0,05 maka hubungan antarvariabel adalah linear.
- 2) Jika sig. Atau signifikansi pada Deviantion from Linearity < 0,05 maka hubungan antarvariabel tidak linear.⁶⁹

d. Uji Heteroskedastisitas

Dengan adanya Uji Heteroskedastisitas akan menunjukkan bahwa varians variable tidak sama untuk semua pengamatan/ observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui/menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white. Uji heteroskedasitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot. Dalam mendeteksi ada maupun tidak heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas.⁷⁰

3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur untuk pembuktian kebenaran sifat populasi berdasarkan data sampel.

a. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

⁶⁹ Ibid hlm 80

⁷⁰ Sarjono, Haryadi, *SPSS vs LISREL: Sebuah pengantar, Aplikasi untuk riset*, (Jakarta: Selemba Empat, 2013), hlm 72

Dengan adanya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance = ANOVA*). Uji F menunjukkan adanya penolakan hipotesis nol yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.⁷¹

Untuk menjelaskan bagian dari Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Taraf signifikan $\alpha = 0.05$
 - 2) Jika H_0 akan ditolak jika $F_{Hitung} > F_{tabel}$. Artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 - 3) Jika H_0 akan diterima jika $F_{Hitung} < F_{tabel}$. Artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Dengan adanya Uji signifikansi t yang digunakan untuk mengetahui atau menjelaskan pengaruh masing-masing variable independent secara parsial. Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial akan menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan

⁷¹ Tri Basuki, Agus, *Analisis regresi dalam penelitian Ekonomi & Bisnis: dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2016) Hlm 35

dengan menggunakan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:⁷²

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi Yang Disesuaikan (R^2)

Dengan adanya regresi berganda juga akan menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang punya. Dalam hal ini mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Formula untuk menghitung koefisien determinasi (R^2) regresi berganda sama dengan regresi sederhana.⁷³ Pengujian korelasi bertujuan untuk mengetahui atau menjelaskan hubungan antara variabel beberapa variabel independen yaitu Motivasi (X1), Beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap satu variabel dependen kinerja karyawan (Y) berhubungan positif atau negatif.

⁷² Tri Basuki, Agus, *Analisis regresi dalam penelitian Ekonomi & Bisnis: dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2016) hlm33

⁷³ Tri Basuki, Agus, *Analisis regresi dalam penelitian Ekonomi & Bisnis: dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2016) hlm 38

Dengan melakukan analisis sebuah data pada penelitian ini, ada beberapa bentuk pengujian yang digunakan sebagai berikut: koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan persamaan $-1 \leq r \leq +1$, artinya:⁷⁴

- 1) Jika $r > 0$, dengan r bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat r ke $+1$ sehingga semakin kuat korelasinya, demikian pula jika sebaliknya. Dengan demikian hubungan antara kedua variabel serah. Artinya X bertambah besar maka Y bertambah besar.
- 2) Jika $r < 0$, dengan r bernilai negatif maka dari variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat r ke -1 maka semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dari hubungan antara kedua variabel berlawanan arah. Artinya X bertambah besar maka Y bertambah kecil.
- 3) Jika $r = 0$. Dengan r bernilai 0 maka variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi.
- 4) Jika $r = +1$ dan -1 . Dengan nilai $+1$ positif dan -1 negatif maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif dan negatif yang sempurna.

⁷⁴Muhammad firdaus, *Ekonometrika, suatu pendekatan aplikatif*, (Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2011), hlm 130

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Alfamart merupakan sebuah brand minimarket yang menyediakan kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT.HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT.Alfa Minimart Utama berdiri pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM. Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa. Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kota Palembang. Beralamat Jl. Tembus Terminal Alang-alang lebar, RT. 12 RW. 05, Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-alang lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30154, Tlp 0711-5611999⁷⁵

1. Visi , Misi, Budaya Dan Motto

a. Visi

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil,

⁷⁵ <http://www.alfamartku.com> (diakses tanggal 22 April 2018)

pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

b. Misi

- 1) Memberikan kepuasan kepada pelanggan/ konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- 2) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/ etika bisnis yang tertinggi.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- 4) Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

c. Budaya

- 1) Integritas yang tinggi.
- 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- 3) Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- 4) Kerjasama Team.
- 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang tertinggi

d. Motto

“Belanja Puas, Harga Pas”

B. Deskripsi Profil Responden

1. Analisis profil responden

Dengan adanya masalah yang terjadi dalam penelitian ini yang dapat menjelaskan tentang pengaruh motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Adanya teknik penarikan sampel yang dipakai adalah teknik Sampling jenuh. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil 80 orang responden yang terdiri dari beberapa responden dengan jabatan yang berbeda-beda serta Jumlah kuesioner yang disebar 80 sampel. Semua kuesioner kembali bahkan responden telah mengisi kuesioner dengan benar serta sesuai dengan petunjuk pengisian.

Selanjutnya hal yang perlu ditambahkan bahwa di dalam profil responden ini , maka diperinci menurut jenis kelamin, umur, agama, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dengan tujuannya adalah untuk mengetahui profil responden yang akan menjadi sampel penelitian. Adapun pembahasan mengenai masing-masing profil responden dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-Laki | 45 | 56,2% |
| Perempuan | 35 | 43,8% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Dari pengolahan data yang didapatkan maka tabel 4.1 akan menunjukkan variabel (Y) kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (56,2%) dan kinerja karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (43,8%) maka akan dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dikota Palembang berjenis kelamin laki-laki.

Hasil dari profil responden yang didapatkan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk maka umur karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Frekuensi | Persentase |
|---------------|------------------|-------------------|
| 24 - 27 Tahun | 45 | 56,2% |
| 28 - 31 Tahun | 19 | 23,8% |
| 32 - 35 Tahun | 16 | 20% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Dari pengolahan data yang didapatkan maka pada tabel 4.2 menunjukkan adanya data pekerja yang kami ambil data untuk sampel dengan rentang umur 24-27 tahun sebanyak 56,2%, pekerja dengan rentang umur 28-31 tahun sebanyak 23,8%, pekerja dengan rentang umur 32-35 tahun sebanyak 20%. Hasil ini dapat di tarik kesimpulannya bahwa pekerja dengan rentang umur 24-27 tahun terbanyak dikarenakan pekerja dengan

rentang umur tersebut adalah pekerja memiliki umur yang produktif dan memiliki pengalaman lama bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Selanjutnya dari profil responden yang didapatkan maka PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk berdasarkan agama disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Agama

| Agama | Frekuensi | Persentase |
|--------------|------------------|-------------------|
| Islam | 75 | 93,8% |
| Kristen | 5 | 6,2% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Dari pengolahan data yang didapatkan pada tabel 4.3 tersebut akan menjelaskan bahwa dalam profil responden agama yang terbesar dalam penelitian ini adalah Islam sebanyak 75 orang atau 93,8% sedangkan agama kristen sebanyak 5 orang atau 6,2%. Hal ini dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas atau kebanyakan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang banyak beragama Islam dibandingkan dengan agama kristen.

Dengan hasil profil responden yang didapatkan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk maka berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| SMA | 3 | 3,8% |
| Diploma | 8 | 10% |
| S1 | 64 | 80% |
| S2 | 5 | 6,2% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari pengolahan data yang didapatkan pada tabel 4.4 diatas akan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pendidikan terakhir SMA sebanyak 3 orang (3,8%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang (10%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 64 orang (80%) dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (6,2%). Hasilnya dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang dengan pendidikan terakhir adalah S1. Karena dalam perusahaan ini pendidikan yang tinggi dan skill itu sangat di butuhkan.

Selanjutnya dari hasil profil responden yang didapatkan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk maka dalam hasil lama bekerja disajikan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| 1 – 2 Tahun | 11 | 13,8% |
| 3 - 4 Tahun | 38 | 47,5% |
| 5 - 6 Tahun | 31 | 38,7% |
| Total | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari pengolahan data yang didapatkan pada tabel 4.5 diatas akan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang telah bekerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang (13,8%), karyawan yang telah bekerja 3-4 tahun sebanyak 38 orang (47,5%) dan karyawan yang telah bekerja 5-6 tahun 31 orang (38,7%). Hasilnya dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan yang lama bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang adalah karyawan yang 3-4 tahun lamanya bekerja.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

Dengan adanya hasil pernyataan yang didapatkan dari semua responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi (X_1) dengan jumlah butir pertanyaan yang terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategori untuk variabel motivasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X₁)

| Indikator | Frekuensi | | | | | | Persentase | | | | | |
|---------------|-----------|-----|----|----|-----|------------|------------|-------|-------|------|------|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | Total | SS | S | N | TS | STS | Total |
| X1.1 | 13 | 47 | 15 | 4 | 1 | 80 | 16,2% | 58,8% | 18,8% | 5% | 1,2% | 100% |
| X1.2 | 11 | 59 | 9 | 1 | 0 | 80 | 13,8% | 73,8% | 11,2% | 1,2% | 0% | 100% |
| X1.3 | 8 | 49 | 19 | 4 | 0 | 80 | 10% | 61,2% | 23,8% | 5% | 0% | 100% |
| X1.4 | 13 | 44 | 20 | 2 | 1 | 80 | 16,2% | 55% | 25% | 1,2% | 0% | 100% |
| X1.5 | 20 | 48 | 12 | 0 | 0 | 80 | 25% | 60% | 15% | 0% | 0% | 100% |
| X1.6 | 9 | 50 | 17 | 4 | 0 | 80 | 11,2% | 62,5% | 21,2% | 5% | 0% | 100% |
| Jumlah | 74 | 297 | 92 | 15 | 1 | 480 | 15,4% | 61,8% | 19,2% | 3,1% | 0,2% | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari hasil pengolahan data yang didapatkan pada tabel 4.6 di atas akan menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian untuk kategori sangat setuju sebanyak 15,4%, kategori setuju sebanyak 61,8%, kategori Netral sebanyak 19,2%, kategori tidak setuju sebanyak 3,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,2%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang banyak memberikan penilaian atas motivasi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang yaitu kategori setuju. Hasilnya berarti karyawan menganggap motivasi yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang sudah sangat baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X₂)

Dengan adanya hasil pernyataan yang didapatkan responden terhadap indikator-indikator variabel beban kerja (X₂) dengan jumlah butir pertanyaan yang terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategori untuk variabel beban kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja(X₂)

| Indikator | Frekuensi | | | | | | Persentase | | | | | |
|---------------|-----------|-----|-----|----|-----|------------|------------|-------|-------|-------|-----|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | Total | SS | S | N | TS | STS | Total |
| X2.1 | 9 | 45 | 23 | 3 | 0 | 80 | 11,2% | 56,2% | 28,8% | 3,8% | 0% | 100% |
| X2.2 | 6 | 35 | 36 | 3 | 0 | 80 | 7,5% | 43,8% | 45% | 3,8% | 0% | 100% |
| X2.3 | 24 | 44 | 12 | 0 | 0 | 80 | 30% | 55% | 15% | 0% | 0% | 100% |
| X2.4 | 10 | 42 | 15 | 13 | 0 | 80 | 12,5% | 52,5% | 18,8% | 16,2% | 0% | 100% |
| X2.5 | 8 | 61 | 10 | 1 | 0 | 80 | 10% | 76,2% | 12,5% | 1,2% | 0% | 100% |
| X2.6 | 8 | 58 | 13 | 1 | 0 | 80 | 10% | 72,5% | 16,2% | 1,2% | 0% | 100% |
| Jumlah | 65 | 285 | 109 | 21 | 0 | 480 | 13,5% | 59,4% | 22,7% | 4,4% | 0% | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari hasil pengolahan data yang didapatkan pada tabel 4.7 akan menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan kategori sangat setuju sebanyak 13,5%, kategori setuju 59,4%, kategori netral sebanyak 22,7%, kategori tidak setuju 4,4% dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang banyak memberikan penilaian atas beban kerja karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang yaitu kategorinya setuju. Hasilnya berarti responden menganggap beban kerja yang diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang tidak terlalu membebani pekerjaan sehingga kinerja karyawan tetap stabil.

4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Dengan adanya hasil yang diperoleh dari pernyataan semua responden terhadap indikator-indikator variabel kepuasan kerja (X₃) dengan jumlah butir pertanyaan yang terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2 dan 1. Kategori untuk variabel kepuasan kerja disajikan yaitu:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X₃)

| Indikator | Frekuensi | | | | | | Persentase | | | | | |
|---------------|-----------|-----|-----|----|-----|------------|------------|-------|-------|------|------|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | Total | SS | S | N | TS | STS | Total |
| X3.1 | 18 | 50 | 12 | 0 | 0 | 80 | 22,5% | 62,5% | 15% | 0% | 0% | 100% |
| X3.2 | 14 | 44 | 21 | 1 | 0 | 80 | 17,5% | 55% | 26,2% | 1,2% | 0% | 100% |
| X3.3 | 13 | 47 | 19 | 1 | 0 | 80 | 16,2% | 58,8% | 23,8% | 1,2% | 0% | 100% |
| X3.4 | 11 | 42 | 26 | 1 | 0 | 80 | 13,8% | 52,5% | 32,5% | 1,2% | 0% | 100% |
| X3.5 | 7 | 60 | 12 | 1 | 0 | 80 | 8,8% | 75% | 15% | 1,2% | 0% | 100% |
| X3.6 | 11 | 59 | 9 | 1 | 0 | 80 | 13,8% | 73,8% | 11,2% | 1,2% | 0% | 100% |
| X3.7 | 5 | 47 | 23 | 5 | 0 | 80 | 6,2% | 58,8% | 28,8% | 6,2% | 0% | 100% |
| X3.8 | 12 | 42 | 23 | 2 | 1 | 80 | 15% | 52,5% | 28,8% | 2,5% | 1,2% | 100% |
| Jumlah | 91 | 391 | 145 | 12 | 1 | 640 | 14,2% | 61,1% | 22,7% | 1,9% | 0,2% | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari hasil pengolahan data peneliti pada tabel 4.8 ini akan menunjukkan bahwa karyawan di PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang memberikan kategori sangat setuju sebanyak 14,2%, kategori setuju sebanyak 61,1%, kategori netral sebanyak 22,7%, kategori tidak setuju sebanyak 1,9% dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0,2%. Dapat tarik kesimpulan bahwa karyawan yang banyak memberikan penilaian atas kepuasan kerja untuk PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang yaitu kategorinya setuju. Hal ini berarti responden menganggap kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang sudah sesuai dengan prosedur dan memadai yang ada diperusahaan sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik pada perusahaan tersebut.

5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dengan adanya hasil pernyataan dari semua responden terhadap indikator-indikator variabel kinerja karyawan (Y) dengan jumlah butir pertanyaan yang terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4,

3, 2 dan 1. Kategori untuk variabel kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | Frekuensi | | | | | | Persentase | | | | | |
|---------------|-----------|-----|-----|----|-----|------------|------------|-------|-------|-------|------|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | Total | SS | S | N | TS | STS | Total |
| Y1 | 13 | 43 | 23 | 1 | 0 | 80 | 16,2% | 53,8% | 28,8% | 1,2% | 0% | 100% |
| Y.2 | 24 | 44 | 12 | 0 | 0 | 80 | 30% | 55% | 15% | 0% | 0% | 100% |
| Y.3 | 10 | 42 | 15 | 13 | 0 | 80 | 12,5% | 52,5% | 18,8% | 16,2% | 0% | 100% |
| Y.4 | 8 | 61 | 10 | 1 | 0 | 80 | 10% | 76,2% | 12,5% | 1,2% | 0% | 100% |
| Y.5 | 13 | 47 | 15 | 4 | 1 | 80 | 16,2% | 58,8% | 18,8% | 5% | 1,2% | 100% |
| Y.6 | 11 | 59 | 9 | 1 | 0 | 80 | 13,8% | 73,8% | 11,2% | 1,2% | 0% | 100% |
| Y.7 | 8 | 49 | 19 | 4 | 0 | 80 | 10% | 61,2% | 23,8% | 5% | 0% | 100% |
| Y.8 | 13 | 47 | 15 | 4 | 1 | 80 | 16,2% | 58,8% | 18,8% | 5% | 1,2% | 100% |
| Jumlah | 100 | 392 | 118 | 28 | 2 | 640 | 15,6% | 61,2% | 18,4% | 4,3% | 0,3% | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan tabel 4.9 di atas akan menunjukkan karyawan yang memberikan kategori sangat setuju sebanyak 15,6%, kategori setuju sebanyak 61,2%, kategori netral sebanyak 18,4%, kategori tidak setuju sebanyak 4,3% dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0,3%. Dengan itu ditarik kesimpulannya bahwa karyawan yang banyak memberikan penilaian atas kinerja karyawan yaitu kategori setuju. Hasilnya berarti responden menganggap kinerja karyawan terhadap karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang sangat merasa kinerja mereka relatif baik, dan sangat merasa terpuaskan atas kinerja yang mereka kerjakan untuk perusahaan tersebut.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel motivasi (X_1)

Dengan adanya Pengujian validitas ialah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = $N-2$, dengan N (jumlah responden). Besarnya df dapat dihitung dengan $80-2 = 78$ dengan $\alpha 0.05$ didapat dari $r_{tabel} = 0,2199$. Untuk setiap pernyataan Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation*(r_{hitung}) lebih dari (r_{tabel}) 0,2199 dan bernilai r positif. Berikut pengujian validitas pada variabel motivasi (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

| No | Keterangan | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha = 5\%$) | asil Validitas |
|----|------------|---|-----------------------------------|----------------|
| 1. | X1.1 | 0,489 | 0,2199 | Valid |
| 2. | X1.2 | 0,672 | 0,2199 | Valid |
| 3. | X1.3 | 0,562 | 0,2199 | Valid |
| 4. | X1.4 | 0,629 | 0,2199 | Valid |
| 5. | X1.5 | 0,518 | 0,2199 | Valid |
| 6. | X1.6 | 0,656 | 0,2199 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari pengolahan data pada tabel 4.10 akan menunjukkan bahwa hasil yang di peroleh dari variabel motivasi (X_1) menggunakan SPSS Versi 16,0, akan menunjukkan seluruh atau sejumlah *Pearson*

Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari (r_{tabel}) dan bernilai positif, akan diartinya seluruh pertanyaan responden tersebut akan dikatakan valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Variabel Beban kerja (X_2)

Dengan adanya Pengujian validitas ialah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Maka Pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = $N-2$, dengan N (jumlah responden). Besarnya df dapat dihitung dengan $80-2 = 78$ dengan $\alpha = 0.05$ didapat dari $r_{tabel} = 0,2199$. Untuk tiap pernyataan Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih dari (r_{tabel}) 0,2199 dan bernilai r positif. Berikut pengujian validitas pada variabel Beban kerja (X_2). Hasil ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)

| No | Keterangan | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha = 5\%$) | asil Validitas |
|----|------------|---|-----------------------------------|----------------|
| 1. | X2.1 | 0,494 | 0,2199 | Valid |
| 2. | X2.2 | 0,598 | 0,2199 | Valid |
| 3. | X2.3 | 0,554 | 0,2199 | Valid |
| 4. | X2.4 | 0,717 | 0,2199 | Valid |
| 5. | X2.5 | 0,632 | 0,2199 | Valid |
| 6. | X2.6 | 0,577 | 0,2199 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.11 dapat menunjukkan bahwa adanya hasil dari pengolahan data variabel Beban kerja (X_2) dengan menggunakan SPSS Versi 16,0 maka akan menunjukkan dari seluruh atau sejumlah *Pearson Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari (r_{tabel}) dan bernilai positif, artinya seluruh pertanyaan tersebut akan dikatakan valid. Seluruh pertanyaan responden tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Variabel kepuasan kerja (X_3)

Dengan adanya pengujian validitas ialah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai dari r_{hitung} dengan dari r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = $N-2$, dengan N (jumlah responden). Besarnya df dapat dihitung dengan $80-2 = 78$ dengan $\alpha = 0.05$ didapat dari $r_{tabel} = 0,2199$. Untuk setiap pernyataan yang di peroleh maka Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih dari (r_{tabel}) 0,2199 dan bernilai r positif. Berikut pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja (X_3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₃)

| No | Keterangan | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha = 5\%$) | Hasil Validitas |
|----|------------|---|-----------------------------------|-----------------|
| 1. | X3.1 | 0,575 | 0,2199 | Valid |
| 2. | X3.2 | 0,675 | 0,2199 | Valid |
| 3. | X3.3 | 0,684 | 0,2199 | Valid |
| 4. | X3.4 | 0,686 | 0,2199 | Valid |
| 5. | X3.5 | 0,500 | 0,2199 | Valid |
| 6. | X3.6 | 0,330 | 0,2199 | Valid |
| 7. | X3.7 | 0,568 | 0,2199 | Valid |
| 8. | X3.8 | 0,694 | 0,2199 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.12 diatas maka akan menunjukkan hasil dari variabel kepuasan kerja (X₃) dengan menggunakan SPSS Versi 16,0, dengan menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari (r_{tabel}) dan bernilai positif, artinya seluruh pertanyaan responden tersebut akan dikatakan valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

d. Variabel kinerja karyawan (Y)

Dengan adanya uji validitas ialah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan dapat menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada *degree of freedom* (df) = N-2, dengan N (jumlah responden). Besarnya df dapat dihitung dengan $80-2 = 78$ dengan $\alpha = 0.05$ didapat dari $r_{tabel} = 0,2199$. Untuk tiap pernyataan Indikator

dikatakan valid apabila *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih dari (r_{tabel}) 0,2199 dan bernilai r positif. Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil berikutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Keterangan | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha = 5\%$) | Hasil Validitas |
|----|------------|---|-----------------------------------|--------------------|
| 1 | Y1 | 0.403 | 0,2199 | Valid |
| 2 | Y2 | 0.451 | 0,2199 | Valid |
| 3 | Y3 | 0.636 | 0,2199 | Valid |
| 4 | Y4 | 0.596 | 0,2199 | Valid |
| 5 | Y5 | 0.598 | 0,2199 | Valid |
| 6 | Y6 | 0.479 | 0,2199 | Valid |
| 7 | Y7 | 0.606 | 0,2199 | Valid |
| 8 | Y8 | 0.598 | 0,2199 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.13 diatas maka akan menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS Versi 16,0, dapat menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari (r_{tabel}) dan bernilai positif, artinya seluruh pertanyaan tersebut akan dikatakan valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Dengan adanya Uji Realibilitas maka dapat diartikan bahwa ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Pada kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai α

Cronbach Alpha lebih besar dari $>0,60$ sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* α lebih kecil dari $< 0,60$ maka untuk tiap pernyataan indikator digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasilnya didapatkan untuk uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha (α) | Nilai Alpha | Hasil Realibilitas |
|----|--------------------------|-----------------------------|-------------|--------------------|
| 1 | Motivasi (X_1) | 0,730 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja (X_2) | 0,736 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (X_3) | 0,745 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,725 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.14 diatas menyatakan dari seluruh nilai *Cronbach Alpha* yang didapatkan dari variable motivasi 0,730, beban kerja 0,736, kepuasan kerja 0,745 dan kinerja karyawan 0,725 dapat melebihi nilai *Alpha* 0,60. Karena dengan nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada $>0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

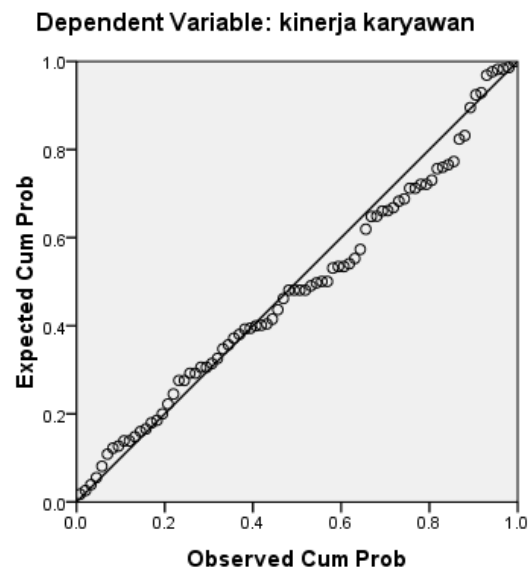
1. Uji Normalitas

Dengan adanya uji normalitas dapat dijelaskan pengujian kernormalan distribusi data. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk

mengetahui maupun menjelaskan apakah data yang digunakan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal maupun tidak. Model regresi hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui pengujian normalitas data, pada penelitian ini akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Dari hasil pengolahan data maka pada gambar 4.1 ini dapat menunjukkan bahwa pengujian normalitas pada grafik titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Maka pada gambar diatas dapat tarik kesimpulan bahwa berdistribusi normal dan model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dapat dijelaskan bahwa Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji maupun mengetahui apakah adanya model regresi ditemukan korelasi tinggi antar variabel- variabel (X) atau (Y). Maka model regresi seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih kecil dari $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari >10 . Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.393 | | .761 | .449 | | |
| | Motivasi | .621 | .109 | .484 | 5.724 | .000 | .609 | 1.642 |
| | beban kerja | .580 | .107 | .452 | 5.396 | .000 | .622 | 1.607 |

| | | | | | | | |
|----------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| kepuasan kerja | .345 | .098 | .095 | 3.520 | .004 | .451 | 2.215 |
|----------------|------|------|------|-------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai VIF (*variance Inflation Faktor*) dari ketiga variable yaitu (motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja) yang lebih kecil dari < 10 , maka bisa dikatakan antar variabel independen tidak terjadinya multikolinearitas (non-multikolinearitas).

3. Uji Linearitas

Dengan adanya tujuan uji linieritas untuk menguji maupun mengetahui adanya hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) apakah linear maupun tidak. Maka pengujian linieritas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Signifikasi lebih kecil dari $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaiknya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Motivasi (X₁)

| | |
|---|------|
| | Sig. |
| kinerja Karyawan *Motivasi <i>Linearity</i> | ,000 |
| <i>Deviation from Linearity</i> | ,120 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Dari hasil pengolahan data pada uji Linieritas tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0.000 lebih kecil dari $< \alpha = 0,05$, artinya adanya regresi linier yang

dapat dipergunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh antara kinerja karyawan dan motivasi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Beban Kerja (X₂)

| | |
|----------------------------|------|
| | Sig. |
| erja Karyawan* Beban Kerja | ,000 |
| viation from Linearity | ,965 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Dari hasil pengolahan data pada uji Linieritas terhadap tabel 4.17 di atas dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja (X₂) diperoleh bernilai Sig. Linearity sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya regresi linier yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan atau mengetahui adanya pengaruh antara kinerja karyawan dan beban kerja.

Tabel 4.18
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (X₃)

| | |
|-------------------------------|------|
| | Sig. |
| erja Karyawan* Kepuasan Kerja | ,000 |
| viation from Linearity | ,221 |

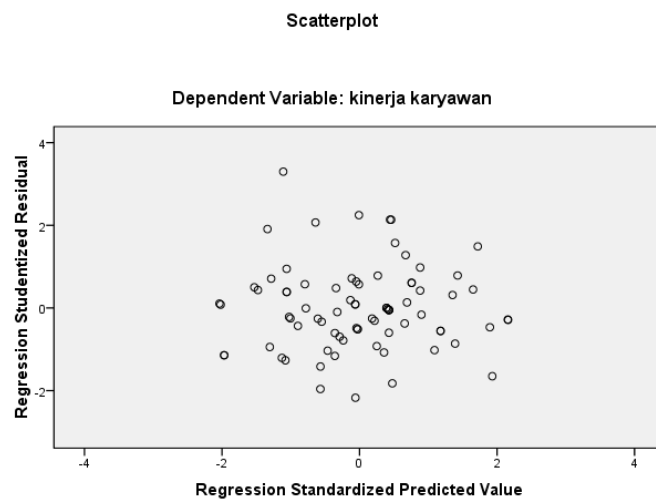
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Dari hasil pengolahan data pada uji Linieritas dengan tabel 4.18 di atas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X₃) yang diperoleh bernilai Sig. Linearity sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya regresi linier yang dapat digunakan untuk menjelaskan maupun mengetahui adanya pengaruh antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

4. Uji Heteroskedastisitas

Dengan Pengujian heterokedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah adanya model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamat lainnya. Di uji dengan melihat atau mengetahui hasil pengujian spss pada gambar scatterplot dalam ketentuannya, jika pada gambar membentuk pola maka akan terjadinya Heterokedastisitas. Dan jika ada pada gambar tidak membentuk pola atau acak maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Berikut gambar di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data diatas pada gambar 4.2 dapat diketahui pada grafik scatterplot bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik dapat menyebar di grafik tersebut serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat tarik kesimpulan bahwa tidak ada uji heteroskedastisitas dalam model regresi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Dapat dijelaskan bahwa Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Hasil analisis tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.393 | | .761 | .449 | | |
| | Motivasi | .621 | .109 | .484 | 5.724 | .000 | .609 | 1.642 |
| | beban kerja | .580 | .107 | .452 | 5.396 | .000 | .622 | 1.607 |
| | kepuasan kerja | .345 | .098 | .095 | 3.520 | .004 | .451 | 2.215 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dengan hasil pengolahan data diatas pada analisis regresi berganda tabel 4.19 diatas dapat diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel (X) motivasi 0,621, beban kerja 0,580, dan kepuasan kerja 0,345 dengan nilai konstantanya B 1,822, dari hasil analisis diatas dengan bantuan SPSS versi 16.0 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yang dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

$a = 1,882$

$b_1 = 0,621$

$b_2 = 0,580$

$b_3 = 0,345$

X_1 = motivasi

X_2 = beban kerja

X_3 = kepuasan kerja

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 1,822 + 0,621X_1 + 0,580X_2 + 0,345X_3$$

Bilangan konstanta memiliki nilai sebesar 1,822 dengan nilai yang didapatkan (positif) dan dinyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi (X_1), beban kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) maka skor kinerja karyawan (Y) adalah 1,822. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dengan nilai nol (0).

Adanya koefisien regresi (motivasi) X_1 sebesar 0,621 dengan nilai yang didapatkan (positif) dan dinyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,621 dengan menjaga skor beban kerja (X_2) tetap atau konstan.

Adanya koefisien regresi (beban kerja) X_2 sebesar 0,580 dengan nilai yang didapatkan (positif) dan menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor beban kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,580 dengan menjaga skor kepuasan kerja (X_3) tetap/konstan.

Adanya koefisien regresi (kepuasan kerja) X_3 sebesar 0,345 dengan nilai yang didapatkan (positif) dan menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor kepuasan kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,345 dengan menjaga skor motivasi (X_1) tetap atau konstan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Dari uji F (Simultan) dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengetahui apakah adanya pengaruh motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama ataupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Hasil ini dapat menyatakan uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 511.987 | 3 | 170.662 | 51.062 | .000 ^a |
| | Residual | 254.013 | 76 | 3.342 | | |
| | Total | 766.000 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, beban kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Hasil pengolahan data diatas untuk pengujian F yang ditampilkan pada tabel 4.20 di atas menunjukkan dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 2,49$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 2,49$ maka pengujian F dikatakan tidak berpengaruh. Dari tabel 4.20 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 51,062 lebih besar dari $> F_{tabel} 2,49$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang artinya semakin tinggi motivasi, beban kerja serta kepuasan maka semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya

2. Uji T (Parsial)

Dari Uji T (Parsial) dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengetahui apakah adanya pengaruh motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja secara individu ataupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Hasil akan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji T (Parsial)

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.393 | | .761 | .449 | | |
| | motivasi | .621 | .109 | .484 | 5.724 | .000 | .609 | 1.642 |
| | beban kerja | .580 | .107 | .452 | 5.396 | .000 | .622 | 1.607 |
| | kepuasan kerja | .345 | .098 | .095 | 3.520 | .004 | .451 | 2.215 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengujian T (Parsial) yang ditampilkan pada tabel 4.21 maka akan menunjukkan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel}

1,991 sedangkan jika nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 1,991$ maka pengujian T dikatakan tidak berpengaruh. Maka dapat dijelaskan masing-masing variabel pengaruh motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang sebagai berikut :

- a. Dengan adanya pengaruh variabel motivasi (X_1) secara individu ataupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Maka dari hasil pengolahan data pada tabel 4.21 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 5,724 terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan itu berarti $t_{hitung} 5,724 > t_{tabel} 1,991$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja dan sebaliknya.
- b. Dengan adanya pengaruh variabel beban kerja (X_2) secara individu maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Maka dari hasil pengolahan data pada tabel 4.21 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar = 5,396 terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga $t_{hitung} 5,396 > t_{tabel} 1,991$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_2) terhadap kinerja

karyawan (Y) artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan maka kinerja pula semakin tinggi dan sebaliknya.

- c. Dengan adanya pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) secara individu maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang. Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.21 diatas, sehingga dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar = 3,520 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti $t_{hitung} 3,520 > t_{tabel} 1,991$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi kepuasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*), diperoleh dengan menentukan hasil presentase total variasi dalam variabel (Y) oleh variabel (X). Hasil ini diperoleh dengan *Adjusted RSquare* yang dilihat pada output *Model Sumarry*. Dari kolom *Adjusted Rsquare* dapat diketahui ada berapa persentase yang akan didapatkan atau dijelaskan oleh variabel-variabel (X) terhadap variabel (Y). Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .818 ^a | .668 | .655 | 1.828 |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, beban kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari hasil pengolahan data dari tabel 4.22 diatas dapat dikatakan nilai *Adjusted Rsquare* yang dihasilkan oleh variabel kinerja (Y) yang diterangkan oleh variabel (X) motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,655 atau 65,5%. Maka Hasil ini berarti besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya ($100 - 65,5\% = 34,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

G. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Kota Palembang

Dengan Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pengujian validitas untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa uji validitas dinyatakan valid jika *pearson correlation* lebih besar dari $r_{tabel} > 0,2199$ dilihat dari pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sedangkan hasil pengujian untuk realibilitas menunjukkan variabel motivasi semua nilai *cronbach alpha* sudah melebihi nilai > 60 yang telah ditentukan. Hasil dari pengujian normalitas dapat dinyatakan bahwa titik-

titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari pengujian untuk multikolinearitas dapat menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai dari $VIF < 10$ yang dimana nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar 1,642. Hasil pengujian heterokedastisitas maka akan menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat dikatakan tidak adanya terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dari hasil yang didapatkan untuk analisis regresi linier berganda maka variabel motivasi dengan indikatornya yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Sehingga kelompok motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya hubungan positif dan signifikan sebesar 0,621. Maka variabel motivasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 5,724 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya bahwa semakin besar motivasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan ini, sebaliknya jika karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam pekerjaan akan terjadinya kesulitan, cenderung tidak bertanggung jawab, kurang optimal dan kurang interaksi dalam karyawan. Dengan itu perusahaan harus memberikan solusi untuk mampu membangun motivasi para karyawan dengan meningkatkan

peraturan ketaatan karyawan, memberikan reward yang dapat membangun motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan visi misi perusahaan, maka dapat dikatakan adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan “terbukti”.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Kota Palembang

Dari hasil penelitian yang didapatkan pengujian validitas untuk beban kerja menunjukkan bahwa pengujian validitas dikatakan valid jika *pearson correlation* sudah lebih besar dari $r_{tabel} > 0,2199$ dilihat dari pengujian yang dapat menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan ini akan bersifat valid. Sedangkan hasil pengujian realibilitas dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja menunjukkan nilai *cronbach alpha* sudah melebihi nilai > 60 yang telah ditentukan. Sehingga hasil dari pengujian normalitas dapat menunjukkan bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian untuk multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa tidak adanya terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai $VIF < 10$ yang dimana nilai VIF untuk beban kerja sebesar 1,607. Hasil pengujian dari heterokedastisitas dapat menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola

yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah dalam pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan hasil yang didapatkan bahwa analisis regresi linier berganda variabel beban kerja dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Sehingga beban kerja dapat disimpulkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan sebesar 0,580. Dengan variabel beban kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 5,396 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin kecilnya beban kerja serta tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dapat mengoptimalkan potensi kinerja masing-masing karyawan, tetapi jika karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Untuk itu perusahaan harus memberikan solusi untuk tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dengan pemberian standar kerja yang harus sesuai dengan kapasitas atau kemampuan para karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan juga memberikan bonus bagi karyawan yang menyelesaikan tepat target maupun tepat waktu. Maka dari itu adanya pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan “terbukti”

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Kota Palembang

Dari hasil penelitian yang didapatkan pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja dikatakan valid apabila *pearson correlation* yang didapatkan lebih besar dari $r_{tabel} > 0,2199$ dilihat dari pengujian tersebut dapat menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* yang memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil dari pengujian realibilitas bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *cronbach alpha* sudah melebihi nilai > 60 yang telah ditentukan. Hasil pengujian normalitas bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian dari multikolinearitas dapat menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai $VIF < 10$ yang dimana nilai VIF untuk kepuasan kerja sebesar 2,215. Hasil pengujian dari heterokedastisitas dapat menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil analisis regresi linier berganda dapat menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan indikator kepuasan terhadap pembayaran seperti gaji atau upah, kepuasan terhadap promosi pekerjaan, kepuasan terhadap kepenyeliaan (supervisi) dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

Kelompok kepuasan kerja mempunyai suatu kontribusi dari pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan sebesar 0,345. Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel ini mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan melalui uji T dengan nilai T hitung sebesar 3,520 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Demikian dapat ditarik kesimpulannya bahwa semakin puas karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan belum maksimal dikarenakan adanya ketidaknyamanan karyawan, fasilitas, dan pelayanan kurang diperhatikan oleh pimpinan yang akan mengalami kerugian dan akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan perusahaan memberikan penghargaan berupa materil dan non materil sehingga karyawan akan merasa puas dan senang serta akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Maka terdapat adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan “terbukti”

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian kesimpulan yang telah didapatkan dan dianalisis data yang telah digunakan, maka dapat ditarik menjadi kesimpulannya dari hasil penelitian ini yang berjudul “pengaruh motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang” dengan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Sehingga terjadinya semakin baik motivasi yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang maka akan semakin semangat karyawan akan bekerja keras. Hasil ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,724 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil hipotesis penelitian pertama (H_1) yang menyatakan “terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang” terbukti.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang membuktikan variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Sehingga semakin diringankan beban kerja yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang maka akan

membuat semakin mudah karyawan akan bekerja. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,396 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dari hasil hipotesis penelitian yang menyatakan secara parsial Beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian kedua (H_2) dinyatakan hasilnya “terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang” terbukti.

3. Dari hasil pengujian penelitian ini membuktikan variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga semakin baik kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang, maka akan meningkatkan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 3,520 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikan $0,004 < 0,05$, maka dari hasil hipotesis menyatakan secara parsial Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian ketiga (H_3) yang menyatakan “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di kota Palembang” terbukti.

B. Saran

Hasil penelitian ini penulis dapat menyadari bahwa masih adanya keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna dan penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal-hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

1. Dari pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan, meningkatkan peraturan ketaatan pada karyawan, dan memberikan reward yang dapat membangun motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik karena karyawan akan berperilaku sesuai dengan visi dan misi yang ada di perusahaan.
2. Dari pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, maka diharapkan pimpinan juga harus memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian standar kerja pada perusahaan harus sesuai kapasitas para karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan bisa memberikan penghargaan maupun bonus bagi karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dan puas sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013
- Akmal Umar, "*Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*", Jurnal apnlamikaa osri amnganajemen | Volume 10, Nomor 2, Juni 2012, ISSN: 1693-5241, Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)
- Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, "*Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya*", Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7.2014
- Danang Sunyoto, "*Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisoner, Alat Statistik dan contoh Riset*", Jakarta: PT Buku Seru, 2015
- Danang Sunyoto, "*Teori kuisoner dan Analisis data Sumber daya manusia (praktik Penelitian)*", Jakarta: PT. Buku Seru, 2013
- Danang Sunyoto, "*Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*", Yogyakarta: PT. Buku Seru 2013
- Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Kencana, 2009
- Edy Sutrisno, (Budaya Organisasi), (Jakarta: KENCANA, 2010)
- Febri Furqon Artadi, "*Pengaruh kepuasan kerja dann beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*", Skripsi yang diterbitkan, 2015
- Husein Umar, "*Riset Sumber Daya Manusia*", Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010
- Irham Fahmi, "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan kinerja)*", Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016
- Irham Fahmi, "*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*", Bandung: penerbit Alfabeta, 2015

Iva Chandraningtyas, M. Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)*", Jurnal Profit volume 6 No.2, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

Kadarisman, "*Manajemen pengembangan Sumber daya manusia*", Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014

Kadek Ferrania Paramitadewi, "*Pengaruh kompensasi, Beban kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan*", (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397)", Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

Maman Abdurrahman. Dkk. "*Dasar-dasar metode statistika untuk penelitian*", Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011

Muhammad Firdaus, "*Ekonometrika, suatu pendekatan aplikatif*", Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2011,

Muhammad Nasib ar-Rifa'i, "*Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir jilid 2*", Jakarta: Gema Insani Press, 1999

M. Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, "*Manajemen kinerja sumber daya manusia "implementasi menuju organisasi berkelanjutan"*", Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2012

Sarjono, Haryadi, "*SPSS vs LISREL: Sebuah pengantar, Aplikasi untuk riset*", Jakarta: Selemba Empat, 2013

Suliyanto, "*Metode Riset Bisnis*", Yogyakarta. (2006) C.V Andi Offset

Sugiyono, "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*", Bandung. (2014). Alfabeta

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, "*Analisis Beban Kerja*", Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses, 2017

Tri Basuki, Agus, "*Analisis regresi dalam penelitian Ekonomi & Bisnis: dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*", Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016

Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan

Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, "*Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*", Jakarta: Raja Grafindo Persada 2013

Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim dan Bonar M Sinaga, "*pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Krekot*", Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015, Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor

LAMPIRAN



Palembang, 10 April 2018

Perihal : Izin Penelitian
Lampiran : -

Kepada
Yth. Dekan
Universitas Islam Negeri (UIN)
Raden Fatah Palembang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat Nomor : **B-414/Un.09/V1.1/PP.009/03/2018** mengenai permohonan izin penelitian untuk menunjang pembuatan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam Raden Fatah Palembang dari PT. Sumber Alfaria Trijaya. dengan data mahasiswa sbb:

Nama : Yulia Andini Pratiwi
N I M : 14190365
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Kota Palembang

Kami dari pihak manajemen memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan penelitian tersebut.

Semoga data yang diperoleh dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk
BRANCH PALEMBANG

Deni Supriadi
People Development Manager



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Formulir C

Kepada Yth,
Ketua Prodi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi Berjudul : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Kota
Palembang

Ditulis Oleh : Yulia Andini Pratiwi

NIM : 14190365

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Pembimbing Utama,

Nilawati, S.Ag., M.Hum
NIP 197308171997032003

Palembang, 9 Mei 2018
Pembimbing Kedua,

Nurul Mubarak., SE., M.Si
NIK. 1605061691



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Yulia Andini Pratiwi
 NIM : 14190365
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang.
 Pembimbing I : Nilawati, S.Ag., M.Hum

| No. | Hari/Tanggal | Hal Yang Di Konsulkan | Paraf |
|-----|------------------|---|-------|
| 1 | Kamis 2-2-2018 | Propul, | |
| 2 | Kami 3-3-2018 | LB - dan mubasy- - srtakan legit bab I. | |
| 3 | Sabtu 1/3/4-2018 | Bab E, II, III. | |
| 4 | | Bab I, II, III & pedikti kunci saran | |
| | Selasa 18 Mei 18 | ace Bab I, II, III Legit la bab IV Legit bab IV | |
| | Selasa 15 mui | ace Bab IV Legit abstr. | |



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Yulia Andini Pratiwi
NIM : 14190365
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang.
Pembimbing II : Nurul Mubarak., SE., M.Si

| No. | Hari/Tanggal | Hal Yang Di Konsulkan | Paraf |
|-----|---------------------|---|-------|
| 1 | Senin, 19-Feb-2018 | - Tanda tangan kesediaan menjadi Pembimbing II - Pengajuan Proposal Skripsi | |
| 2 | Kamis, 22-Feb-2018 | - diterima proposal Skripsi (ACC proposal) - Bimbingan Bab I yaitu Revisi latar belakang dengan menambahkan Fenomena | |
| 3 | Senin, 26-Feb-2018 | - Revisi Bab I yaitu Tujuan dan Manfaat dibedakan, dan tidak adanya kontribusi penelitian serta Batasan masalah. | |
| 4 | Senin, 05-Mar-2018 | - Revisi Bab I yaitu tambahkan pada bagian manfaat secara akademis dan praktis. | |
| 5 | Selasa, 06-Mar-2018 | - Diterima Bab I (ACC) dan lanjutkan Bab II | |
| 6 | Rabu, 07-Mar-2018 | - Bimbingan Bab II yaitu Revisi • Penelitian terdahulu dibuat tabel • Kutipan ada menurut tahun • tabel kerangka teori | |



Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Yulia Andini Pratiwi
NIM : 14190365
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang.
Pembimbing II : Nurul Mubarak., SE., M.Si

| No. | Hari/Tanggal | Hal Yang Di Konsulkan | Paraf |
|-----|-----------------------|--|-------|
| 7. | Kamis, 08-Mar-2018 | - Revisi Bab II yaitu penelitian terdahulu menambahkan hasil penelitian dan ditrapikan lagi | |
| 8. | Selasa, 13-Mar-2018 | - Diterima Bab II (Acc) dan dilanjutkan Bab III | |
| 9. | Kamis, 15-Mar-2018 | - Revisi Bab III yaitu penambahan No Telp pada bagian Setting Penelitian | |
| 10. | Jumat 16-Mar-2018 | Revisi Bab III yaitu penulisan dibarengkan dan penulisan tanda kurung. | |
| 11. | Senin, 19-Mar-2018 | Acc BAB III lanjut BAB IV | |
| 12. | Selasa, 24 April 2018 | - Bimbingan Bab IV - Penulisan, Spasi, Tabel - Penambahan no Telp di Gambar umum - Penambahan Analisis di pembahasan - Tabel Profil Responden Divisi bagian tidak di lampirkan | |
| 13. | Kamis, 26-April 2018 | - Acc Bab IV lanjut Bab V | |



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Yulia Andini Pratiwi
NIM : 14190365
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang
1. Pembimbing II : Nurul Mubarak, SE., M.Si

| No. | Hari/Tanggal | Hal Yang Di Konsulkan | - Paraf |
|-----|--------------------|---|---------|
| 14. | Jum'at, 4 Mei 2018 | - Revisi Saman dibantu Perorombel - Acc Bab II Lampiran ujian manajemen | |

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I
Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk
Di
Palembang

Dengan Hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuisisioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuisisioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya ,Tbk di Kota Palembang”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/I sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan dan kami jaga kerahasiannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara/I.

Atas kesedian dan kerjasamanya dalam pengisian kuisisioner ini, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Yulia Andini Pratiwi
NIM: 14190365

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 24-27 28-31
 32-35
4. Agama :
5. Pendidikan terakhir : SLTA Diploma
 S1 S2
6. Lama Bekerja : 1- 2 tahun 5- 6 tahun
 3-4 tahun > 7 tahun
7. Divisi (Bagian) :

*Berikan tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/I

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Kuisisioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Kriteria penilaian:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - b. Tidak Setuju (TS) = 2
 - c. Netral (N) = 3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5

III. PERNYATAAN

KUISIONER PENELITIAN

A. Motivasi

Motivasi (X1)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|----------|----------|-----------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | N (3) | TS (2) | STS (1) |
| | Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>) | | | | | |
| 1. | Saya memberikan potensi kerja yang baik dalam perusahaan dengan mematuhi peraturan pekerjaan. | | | | | |
| 2. | Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki yang kurang baik | | | | | |
| | Tingkat usaha (<i>level of effort</i>) | | | | | |
| 3. | Dengan adanya perhatian dari pimpinan maka saya semakin termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi | | | | | |
| 4. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan | | | | | |
| | Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>) | | | | | |
| 5. | Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja | | | | | |
| 6. | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu | | | | | |

B. Beban Kerja

Beban Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Penggunaan waktu kerja | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan | | | | | |
| 2. | Saya menggunakan waktu dengan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan | | | | | |
| | Target yang harus dicapai | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 3. | Pimpinan saya mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja | | | | | |
| 4. | Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan perusahaan | | | | | |
| | Kondisi pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 5. | Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih semangat dalam bekerja | | | | | |
| 6. | Pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan posisi dan kemampuan saya diperusahaan | | | | | |

C. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja (X3)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Kepuasan terhadap Pembayaran | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1. | Hasil pembayaran yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya pikul | | | | | |
| 2. | Hasil pembayaran gaji saya sudah sesuai dengan standar yang berlaku di pasar tenaga kerja | | | | | |
| | Kepuasan terhadap promosi pekerjaan | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 3. | Seluruh karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan | | | | | |
| 4. | Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju | | | | | |
| | Kepuasan terhadap kepenyelisian (Supervisi) | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 5. | Supervisi ditempat saya bekerja memberikan dukungan kepada saya | | | | | |
| 6. | Supervisi memberikan perhatian, adil, dan memperlakukan dengan baik terhadap karyawan | | | | | |
| | Kepuasan terhadap rekan sekerja | SS | S | N | TS | STS |

| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
|----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 7. | Rekan sekerja saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya | | | | | |
| 8. | Saya merasa puas bekerja sama dengan rekan sekerja | | | | | |

D. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|---|-----------------|----------|----------|-----------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | N (3) | TS (2) | STS (1) |
| | Kuantitas | | | | | |
| 1. | Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan dan keinginan pimpinan | | | | | |
| 2. | Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi standar perusahaan | | | | | |
| | Kualitas | | | | | |
| 3. | Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | | |
| 4. | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal | | | | | |
| | Waktu kerja | | | | | |
| 5. | Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|-------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 6. | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda | | | | | |
| | Kerja sama | SS (5) | S (4) | N (3) | TS (2) | STS (1) |
| 7. | Melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan | | | | | |
| 8. | Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama | | | | | |

Terima kasih atas partisipasi anda

Hasil Kuisisioner

| MOTIVASI (X1) | | | | | | | BEBAN KERJA (X2) | | | | | | |
|---------------|------|------|------|------|------|----------|------------------|------|------|------|------|------|----------|
| x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | total x1 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | total x2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 20 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|-----|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 22 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 26 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 23 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4,0 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| KEPUASAN KERJA (X3) | | | | | | | | | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | x3.6 | x3.7 | x3.8 | tota l x3 | y 1 | y 2 | y 3 | y 4 | y 5 | y 6 | y 7 | y 8 | tota l y |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 28 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 28 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 27 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 26 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 33 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |

Lampiran Hasil pengujian SPSS

Hasil dari Uji Validitas dan Realibitas pervariabel Independen dan dependen sebagai berikut:

a. Variabel motivasi (X_1)

| | | Correlations | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | motivasi |
| x1.1 | Pearson Correlation | 1 | .515** | .066 | -.067 | .008 | .144 | .489** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .562 | .557 | .947 | .202 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x1.2 | Pearson Correlation | .515** | 1 | .263* | .296** | .256* | .131 | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .018 | .008 | .022 | .246 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x1.3 | Pearson Correlation | .066 | .263* | 1 | .460** | -.032 | .186 | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .562 | .018 | | .000 | .780 | .098 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x1.4 | Pearson Correlation | -.067 | .296** | .460** | 1 | .166 | .307** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .557 | .008 | .000 | | .141 | .006 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x1.5 | Pearson Correlation | .008 | .256* | -.032 | .166 | 1 | .535** | .518** |
| | Sig. (2-tailed) | .947 | .022 | .780 | .141 | | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x1.6 | Pearson Correlation | .144 | .131 | .186 | .307** | .535** | 1 | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .202 | .246 | .098 | .006 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .489** | .672** | .562** | .629** | .518** | .656** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .730 | 7 |

b. Variabel beban kerja (X₂)

Correlations

| | | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | beban kerja |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| x2.1 | Pearson Correlation | 1 | .547** | .000 | .025 | .034 | .138 | .494** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | 1.000 | .827 | .763 | .223 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x2.2 | Pearson Correlation | .547** | 1 | .150 | .122 | .111 | .193 | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .184 | .281 | .325 | .087 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x2.3 | Pearson Correlation | .000 | .150 | 1 | .438** | .242* | .106 | .554** |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .184 | | .000 | .031 | .351 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x2.4 | Pearson Correlation | .025 | .122 | .438** | 1 | .517** | .309** | .717** |
| | Sig. (2-tailed) | .827 | .281 | .000 | | .000 | .005 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x2.5 | Pearson Correlation | .034 | .111 | .242* | .517** | 1 | .505** | .632** |
| | Sig. (2-tailed) | .763 | .325 | .031 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| x2.6 | Pearson Correlation | .138 | .193 | .106 | .309** | .505** | 1 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .223 | .087 | .351 | .005 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| beban kerja | Pearson Correlation | .494** | .598** | .554** | .717** | .632** | .577** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

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

| | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| y7 | Pearson Correlation | .239* | .161 | .513** | .381** | .066 | .263* | 1 | .066 | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .153 | .000 | .000 | .562 | .018 | | .562 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| y8 | Pearson Correlation | -.112 | -.049 | -.053 | .161 | 1.000** | .515** | .066 | 1 | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .321 | .665 | .642 | .155 | .000 | .000 | .562 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| kinerja karyawan | Pearson Correlation | .403** | .451** | .636** | .596** | .598** | .479** | .606** | .598** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

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

Reliability Statistics

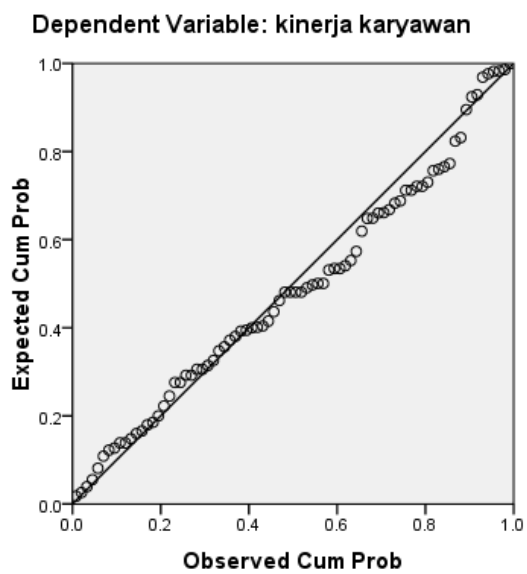
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .725 | 9 |

Lampiran 2

Hasil dari Uji Asumsi Klasik yang terdiri:

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | d Coefficients | | | Toleranc | e VIF |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.393 | | .761 | .449 | | |
| | Motivasi | .621 | .109 | .484 | 5.724 | .000 | .609 | 1.642 |
| | beban kerja | .580 | .107 | .452 | 5.396 | .000 | .622 | 1.607 |
| | kepuasan kerja | .345 | .098 | .095 | 3.520 | .004 | .451 | 2.215 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja karyawan * motivasi | Between Groups | (Combined) | 444.596 | 11 | 40.418 | 8.551 | .000 |
| | | Linearity | 368.158 | 1 | 368.158 | 77.892 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 76.438 | 10 | 7.644 | 1.617 | .120 |
| | Within Groups | | 321.404 | 68 | 4.727 | | |
| | Total | | 766.000 | 79 | | | |

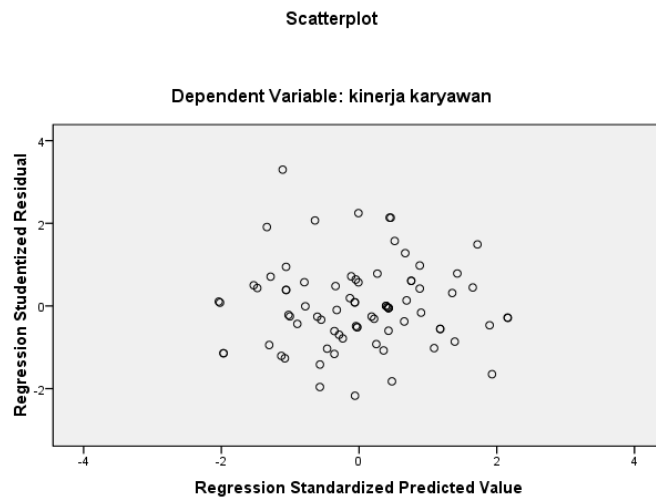
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja karyawan * beban kerja | Between Groups | (Combined) | 367.338 | 11 | 33.394 | 5.696 | .000 |
| | | Linearity | 347.125 | 1 | 347.125 | 59.209 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 20.213 | 10 | 2.021 | .345 | .965 |
| | Within Groups | | 398.662 | 68 | 5.863 | | |
| | Total | | 766.000 | 79 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja karyawan * kepuasan kerja | Between Groups | (Combined) | 384.030 | 12 | 32.002 | 5.613 | .000 |
| | | Linearity | 299.778 | 1 | 299.778 | 52.583 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 84.252 | 11 | 7.659 | 1.343 | .221 |
| | Within Groups | | 381.970 | 67 | 5.701 | | |
| | Total | | 766.000 | 79 | | | |

d. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 3

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.822 | 2.393 | | .761 | .449 | | |
| motivasi | .621 | .109 | .484 | 5.724 | .000 | .609 | 1.642 |
| beban kerja | .580 | .107 | .452 | 5.396 | .000 | .622 | 1.607 |
| kepuasan kerja | .345 | .098 | .095 | 3.520 | .004 | .451 | 2.215 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 4

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 511.987 | 3 | 170.662 | 51.062 | .000 ^a |
| | Residual | 254.013 | 76 | 3.342 | | |
| | Total | 766.000 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, beban kerja, motivasi

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 511.987 | 3 | 170.662 | 51.062 | .000 ^a |
| | Residual | 254.013 | 76 | 3.342 | | |
| | Total | 766.000 | 79 | | | |

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.393 | | .761 | .449 | | |
| | motivasi | .621 | .109 | .484 | 5.724 | .000 | .609 | 1.642 |
| | beban kerja | .580 | .107 | .452 | 5.396 | .000 | .622 | 1.607 |
| | kepuasan kerja | .345 | .098 | .095 | 3.520 | .004 | .451 | 2.215 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Uji Adjusted R Square

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| 1 | .818 ^a | .668 | .655 | 1.828 |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, beban kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 5

a. Motivasi (X1)

x1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 6.2 |
| | N | 15 | 18.8 | 18.8 | 25.0 |
| | S | 47 | 58.8 | 58.8 | 83.8 |
| | SS | 13 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 9 | 11.2 | 11.2 | 12.5 |
| | S | 59 | 73.8 | 73.8 | 86.2 |
| | SS | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | N | 19 | 23.8 | 23.8 | 28.8 |
| | S | 49 | 61.2 | 61.2 | 90.0 |
| | SS | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 3.8 |
| | N | 20 | 25.0 | 25.0 | 28.8 |
| | S | 44 | 55.0 | 55.0 | 83.8 |
| | SS | 13 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 12 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | S | 48 | 60.0 | 60.0 | 75.0 |
| | SS | 20 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | N | 17 | 21.2 | 21.2 | 26.2 |
| | S | 50 | 62.5 | 62.5 | 88.8 |
| | SS | 9 | 11.2 | 11.2 | 100.0 |

x1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | N | 17 | 21.2 | 21.2 | 26.2 |
| | S | 50 | 62.5 | 62.5 | 88.8 |
| | SS | 9 | 11.2 | 11.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

b. Beban kerja (X2)

x2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | N | 23 | 28.8 | 28.8 | 32.5 |
| | S | 45 | 56.2 | 56.2 | 88.8 |
| | SS | 9 | 11.2 | 11.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | N | 36 | 45.0 | 45.0 | 48.8 |
| | S | 35 | 43.8 | 43.8 | 92.5 |
| | SS | 6 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 12 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | S | 44 | 55.0 | 55.0 | 70.0 |
| | SS | 24 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 13 | 16.2 | 16.2 | 16.2 |
| | N | 15 | 18.8 | 18.8 | 35.0 |
| | S | 42 | 52.5 | 52.5 | 87.5 |
| | SS | 10 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 10 | 12.5 | 12.5 | 13.8 |
| | S | 61 | 76.2 | 76.2 | 90.0 |
| | SS | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 13 | 16.2 | 16.2 | 17.5 |
| | S | 58 | 72.5 | 72.5 | 90.0 |
| | SS | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

c. Kepuasan kerja (X3)

x3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 12 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | S | 50 | 62.5 | 62.5 | 77.5 |
| | SS | 18 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 21 | 26.2 | 26.2 | 27.5 |
| | S | 44 | 55.0 | 55.0 | 82.5 |
| | SS | 14 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 19 | 23.8 | 23.8 | 25.0 |
| | S | 47 | 58.8 | 58.8 | 83.8 |
| | SS | 13 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 26 | 32.5 | 32.5 | 33.8 |
| | S | 42 | 52.5 | 52.5 | 86.2 |
| | SS | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 12 | 15.0 | 15.0 | 16.2 |
| | S | 60 | 75.0 | 75.0 | 91.2 |
| | SS | 7 | 8.8 | 8.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 9 | 11.2 | 11.2 | 12.5 |
| | S | 59 | 73.8 | 73.8 | 86.2 |
| | SS | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | N | 23 | 28.8 | 28.8 | 35.0 |
| | S | 47 | 58.8 | 58.8 | 93.8 |
| | SS | 5 | 6.2 | 6.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

x3.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 3.8 |
| | N | 23 | 28.8 | 28.8 | 32.5 |
| | S | 42 | 52.5 | 52.5 | 85.0 |
| | SS | 12 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

d. Kinerja karyawan (Y)

y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 23 | 28.8 | 28.8 | 30.0 |
| | S | 43 | 53.8 | 53.8 | 83.8 |
| | SS | 13 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 12 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | S | 44 | 55.0 | 55.0 | 70.0 |
| | SS | 24 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 13 | 16.2 | 16.2 | 16.2 |
| | N | 15 | 18.8 | 18.8 | 35.0 |
| | S | 42 | 52.5 | 52.5 | 87.5 |
| | SS | 10 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 10 | 12.5 | 12.5 | 13.8 |
| | S | 61 | 76.2 | 76.2 | 90.0 |
| | SS | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 6.2 |
| | N | 15 | 18.8 | 18.8 | 25.0 |
| | S | 47 | 58.8 | 58.8 | 83.8 |
| | SS | 13 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 9 | 11.2 | 11.2 | 12.5 |
| | S | 59 | 73.8 | 73.8 | 86.2 |
| | SS | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |

y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | N | 9 | 11.2 | 11.2 | 12.5 |
| | S | 59 | 73.8 | 73.8 | 86.2 |
| | SS | 11 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | N | 19 | 23.8 | 23.8 | 28.8 |
| | S | 49 | 61.2 | 61.2 | 90.0 |
| | SS | 8 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | TS | 4 | 5.0 | 5.0 | 6.2 |
| | N | 15 | 18.8 | 18.8 | 25.0 |
| | S | 47 | 58.8 | 58.8 | 83.8 |
| | SS | 13 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk

Jln. Tembus Terminal Alang-alang Lebar, RT. 12 RW. 05, Kel. Talang Kelapa,
Kec. Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan

URAIAN TUGAS

PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk

| No. | Nama | Jabatan | Uraian Tugas |
|-----|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1. | Fitriana ulfa | Finance Accounting (Branch) | 1. Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota supplier, laporan AP/AR untuk memastikan status utang piutang. 2. Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu. 3. Menerima memeriksa tagihan dr vendor dan membuat rekapanya untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu. |
| 2. | Angga Afriansyah | | |
| 3. | Ari yanda | | |
| 4. | Nova Mulyati | | |
| 5. | Aldi Suwanda Putra | | |
| 6. | Fera Amalia | | |
| 7. | Muhammad syafiq mukhibbi | | |
| 8. | Vikriah Ramadhanti | | |
| 9. | Yeni Oktarina | | |
| 10. | Adi Pradana | | |
| 11. | Dian Maya Puspita Sari | | |
| 12. | Wuri Atmoko | | |
| 13. | Sheli Dwijayanti | | |
| 14. | M.Maksum Asrori | | |
| 15. | Sela Natalia | | |
| 16. | Septia | | |
| 17. | Firmansyah | | |
| 18. | Dedy Yusriyanto | | |
| 19. | Dienty Aprilia Sitompul | | |
| 20. | Silviana Putri | | |
| 21. | Risa Kesumawati | | |
| 22. | Kardianto | | |
| 23. | Ambrah Pramadi | | |
| 24. | Ika Elvasari | | |
| 25. | Muhammad Dwi Pamungkas | | |
| 26. | Dholly Ferry Agung | | |
| 27. | Rizki Oktavian | | |
| 28. | Heru | | |
| 29. | Octaviani | | |
| 30. | Meny Intan Permata Sari | | |
| 31. | Demak Minarni Hutapea | | |
| 32. | Wilda Audina Rosa Widodo | | |
| 33. | Noldy Fajar Mulyo | | |
| 34. | Rendi Saputra | | |
| 35. | Muhammad Erfan | | |
| 36. | Bimo Susanto | Branch Marketing | 1. Bertanggung jawab terhadap bagian pemasaran 2. Bertanggung jawab terhadap peroleh hasil penjual dan pengguna promosi |
| 37. | Meidiansyah | | |
| 38. | Nofa Rina | | |
| 39. | Jaka oktarina | | |
| 40. | Rena Novelow | | |

| | | | |
|---|---|----------------------------|--|
| 41. 42. 43. 44. 45. 46. | Haris Zulian Nasution M.Miftah Ilman Alfitra yandi Siti Aisyah Fikri Wahyudi Lisa Anggraini | | 3. Sebagai kordinator manager produk dan manager penjualan 4. Membuat laporan pemasaran kepada direksi |
| 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. | Kaprawi Rahman Alian Suntah Edo Utomo Nopriansyah Vera Hastiasari Tendi Mahendra Rino Wijaya Ivan Augusto Ahmad Isbandi Ultari Ginta Firyandi Yudi Mardiansyah Dedi Irawan Sandra Tobing Juesti Simanjuntak | Inventory Control | 1. Melakukan stock opname secara periodik & memonitor persediaan baik fisik/system Bertanggung jawab terhadap permintaan dan penyimpanan barang, sesuai dengan KPI dan standar yang ditentukan Bertanggung jawab terhadap kelengkapan spare part. 2. Memastikan bahwa barang ada dan cukup pada saat diperlukan 3. Tidak ada barang yang rusak karena tempat dan lamanya penyimpanan. 4. Nilai Barang secara keseluruhan seminimal mungkin. |
| 62. 63. 64. | M. Arief Rahman Astuti, SE Agus Prihatyanto | Regional Merchandising | 1. Memajang atau mendisplay dan menata produk 2. Menjaga kebersihan produk dan pajangan. 3. Menjalankan semua program promosi perusahaan 4. Menjalankan tugas kunjungan sesuai dan rencana kerja. |
| 65. | Zadra Adinata | SOP | 1. Memperlancar tugas petugas pegawai atau tim unit kerja. 2. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan. 3. Mengetahui dengan jelas hambatan!hambatannya dan mudah dilacak 4. Mengarahkan petugas pegawai untuk sama-sama disiplin dala bekerja. 5. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin. |
| 66. 67. 68. 69. 70. 71. | Irda Wahyuni Willyani Ferry Jady Fika Dariah Aesti Mailendari Dwi Armelia Sri Wahyuni | Branch Franchise Taf Admin | 1. Meyediakan tempat usaha dan modal sejumlah tertentu bergantung pada sejumlah tertentu bergantung pada jenis waralaba yang akan dibeli. 2. Menjaga image produk waralaba |

| | | | |
|-----|----------------------|-------------|--|
| 72. | Wawok Triwijayantoro | | |
| 73. | Mukhirizan | | |
| 74. | Sodri | Operational | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengawasi kegiatan operasi 2. Mengawasi keberadaan serta kondisi mesin dan peralatan. 3. Membuat produk yang dipesan. 4. Membuat keputusan harian sehubungan dengan kegiatan di Alfamart |
| 75. | Catur Fitri Suryono | | |
| 76. | Supriantno | | |
| 77. | Budi mansyah | | |
| 78. | SunarBowo | | |
| 79. | Paulus Warno | | |
| 80. | Joneri | | |

Hormat saya,

PT SUMBER ALFAMART TRIJAYA Tbk
FRANCHISE LEMBANG

Deni Supriadi
People Development Manager

Alfamart**PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk**Jln. Tembus Terminal Alang-alang Lebar, RT. 12 RW. 05, Kel. Talang Kelapa, Kec.
Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan**DAFTAR GAJI KARYAWAN
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk**

| No | Posisi/ Jabatan | Rata-rata/Bulan |
|-----|-----------------------------------|-----------------|
| 1. | Senior Manager | Rp. 19,5 juta |
| 2. | Industrial Relation manager | Rp. 14,0 juta |
| 3. | Area Manager | Rp. 8,0 juta |
| 4. | Analyst | Rp. 6,0 juta |
| 5. | Larning Specialist | Rp. 4,5 juta |
| 6. | Management Trainee | Rp. 4,3 juta |
| 7. | Coordinator | Rp. 4,2 juta |
| 8. | Junior staff/Account Staff | Rp. 4,0 juta |
| 9. | Logistic Staff | Rp. 4,0 juta |
| 10. | Call Center and Help Desk | Rp. 4,0 juta |
| 11. | Store Sales Support | Rp. 4,0 juta |
| 12. | General Affair Coordinator | Rp. 4,0 juta |
| 13. | Trainee Coordinator | Rp. 4,0 juta |
| 14. | Accounting Coordinator | Rp. 4,2 juta |
| 15. | Crew | Rp. 1,7 juta |
| 16. | IT Support | Rp. 2,4 juta |
| 17. | Kepala toko | Rp. 2,1 juta |
| 18. | Store Assistant | Rp. 2,0 juta |
| 19. | Manager | Rp. 9,2 juta |
| 20. | Helper | Rp. 1,9 juta |
| 21. | Asisten Kepala Toko | Rp. 2,1 juta |
| 22. | Picker | Rp. 1,8 juta |
| 23. | Kasir | Rp. 1,9 juta |
| 24. | Head | Rp. 3,2 juta |
| 25. | Sales | Rp. 1,6 juta |
| 26. | Buyer | Rp. 3,2 juta |
| 27. | Information Technology | Rp. 3,2 juta |
| 28. | Area Coordinator | Rp. 3,8 juta |
| 29. | Staff finance | Rp. 1,4 juta |
| 30. | Office Boy | Rp. 1,3 juta |
| 31. | Koperasi karyawan | Rp. 1,8 juta |
| 32. | Recruitment and selection officer | Rp. 2,5 juta |
| 33. | Merchandiser | Rp. 1,5 juta |
| 34. | Maintenance Staff | Rp. 1,5 juta |
| 35. | IT Risk and Assurance Staff | Rp. 4,0 juta |
| 36. | Branch Coordinator | Rp. 4,0 juta |

| | | |
|-----|--------------------------|--------------|
| 37. | Staff Accounting | Rp. 1,5 juta |
| 38. | Security | Rp. 1,5 juta |
| 39. | Warehouse | Rp. 1,5 juta |
| 40. | Purchasing | Rp. 1,5 juta |
| 41. | Junior Programmer | Rp. 2,5 juta |
| 42. | Recruitment Staff | Rp. 2,5 juta |
| 43. | Operational Staff | Rp. 2,5 juta |
| 44. | Teacher Trainer | Rp. 4,0 juta |
| 45. | Recruitment Coordinator | Rp. 4,0 juta |
| 46. | Accounting Staff | Rp. 1,5 juta |
| 47. | Payroll Admin | Rp. 2,5 juta |
| 48. | Training Manager | Rp. 6,0 juta |
| 49. | Maintenance | Rp. 1,5 juta |
| 50. | Inventory Control | Rp. 2,5 juta |
| 51. | Distribution Manager | Rp. 6,0 juta |
| 52. | Art and Creative Staff | Rp. 4,0 juta |
| 53. | Logistic Junior Manager | Rp. 6,0 juta |
| 54. | IT Senior, Gaji | Rp. 4,0 juta |
| 55. | Store Head Assistant | Rp. 1,5 juta |
| 56. | IT program and Analyst | Rp. 4,0 juta |
| 57. | Planning and Development | Rp. 4,0 juta |
| 58. | Safety Staff | Rp. 1,5 juta |
| 59. | Check Clearing Staff | Rp. 2,5 juta |
| 60. | Supply Chain Staffs | Rp. 2,5 juta |

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk
 Jl. Tembus Terminal Alang-alang lebar
 RT. 12 RW. 05 Palembang 30154, Indonesia

www.alfamartku.com

BIODATA PENULIS



Nama : Yulia Andini Pratiwi
TTL : Palembang, 25 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jln. Hbr Motik Griya Aneka Jaya Blok A
no 10 RT 44 RW 08 Kec. Alang-alang
lebar, Kel Karya Baru Palembang.

Nama Orang Tua

Ayah : Arsad
Ibu : Nuraini
Status dalam Keluarga : Anak Ke-1 dari 2 (Dua) Bersaudara

Riwayat Pendidikan

1. 2003-2008 : SD Negeri 152 Palembang
2. 2008-2011 : SMP Muhammadiyah 4 Palembang
3. 2011-2014 : SMA Muhammadiyah 1 Palembang
4. 2014-2018 : S1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, Juni 2018

Yulia Andini Pratiwi