BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Nagamas Putera Jaya, hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di kota Bandung pada awal tahun 2005, tepatnya pada tanggal 2 Februari 2005 Stasiun Pompa Bensin Untuk Umum (SPBU). Pertama berdiri di jalan Dr. Setiabudhi No. 47 Bandung dengan nomor 34.40124 yang merupakan SPBU percontohan pertamina.

Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan ketersediaan BBM, maka PT. Nagamas Putera Jaya mendirikan SPBU Dipatiukur – 34.40125, AH. Nasution – 34.40244, dan SPBU Sunda – 34.40130. Dengan dasar infra struktur yang kuat serta di dukung staf dan karyawan terlatih dan berpengalaman, PT Nagamas Putera Jaya maju untuk bersaing dengan SPBU – SPBU dari luar negeri (Shell dan Petronas) dan menjadi SPBU Pertamina terbaik di Kota Bandung.

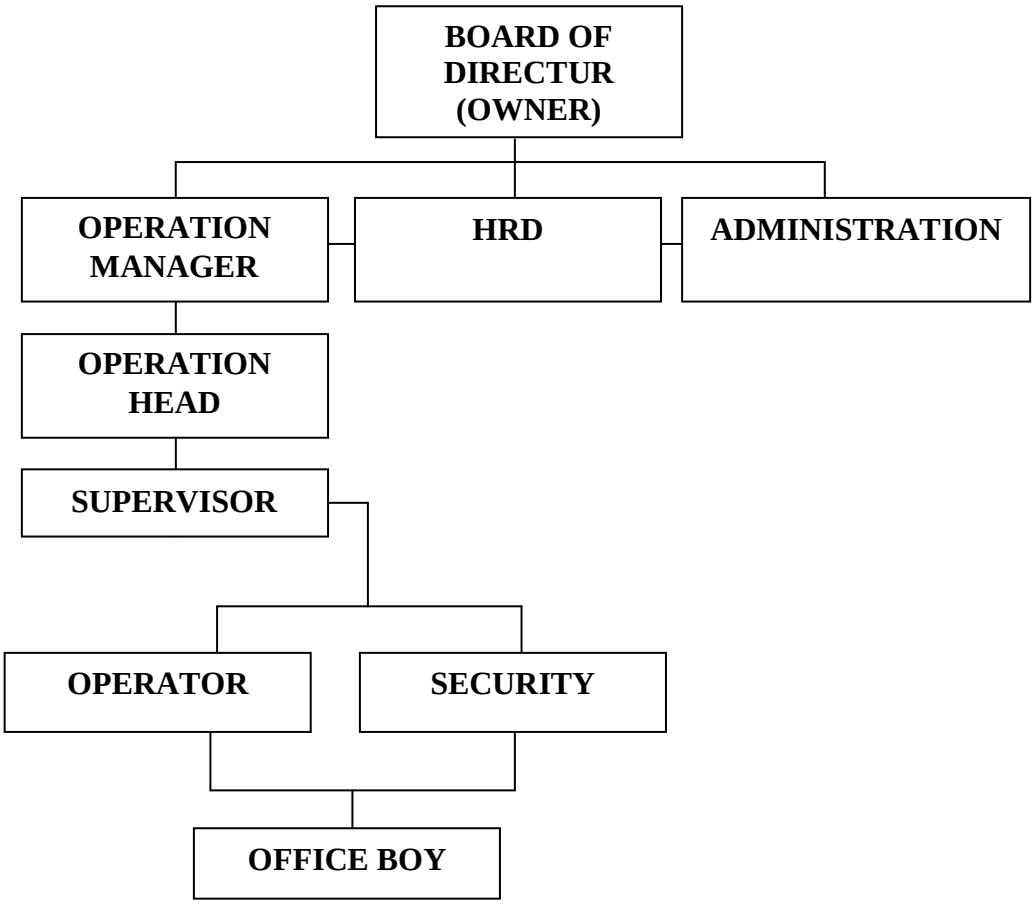
Adapun visi dari perusahaan adalah : “Menjadi perusahaan yang terbaik, unggul, dan terpandang”. Sedangkan misinya adalah :

1. Menjalankan usaha yang meliputi : Pengadaan, Penimbunan, Pendistribusian, dan Pemasaran yang terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.
2. Mempertahankan posisi sebagaimana market leader bisnis gas dalam negeri.

3. Memberikan layanan dan benefit terbaik kepada stakeholder.

4.1.2 Sruktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-berbeda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Struktur organisasi PT. Nagamas Putera Jaya dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Sumber : PT. Nagamas Putera Jaya Tahun 2011

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Nagamas Putera Jaya

4.1.3 Job Description

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi bagian HRD pada PT. Nagamas Putera Jaya, yaitu :

1. Direktur

Tugas dan wewenang direktur adalah :

a. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
b. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
c. menyetujui anggaran tahunan perusahaan
d. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

2. Operation Manager

Tugas dan wewenang Operation Manager adalah :

a. harus mempunyai kemampuan membuat tim proyek agar tetap solid,
b. mampu memonitor dan mengontrol budget dengan membuat *bar chart & critical path*
c. memberiakn masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
d. serta mempunyai kemampuan analisis resiko yang baik.

3. HRD

Tugas dan wewenang HRD Manager adalah :

a. Menyusun rencana kerja
b. Mengontrol pelaksanaan SDM

c. Menyusun Strategi dan kebijakan pengelolaan SDM

d. Mempersiapkan perjanjian kerja karyawan baru

4. ADM

Tugas dan wewenang ADM adalah :

a. Melakukan input debitur pada master file komputer dan pembukuan manual.

b. Menyerahkan surat pembukaan rekening.

c. Melakukan penagihan jatuh tempo nasabah.

d. Menyimpan dokumen dokumen transaksi nasabah.

5. Operation Head

Tugas dan wewenang Operation Head adalah :

a. Bertanggung jawab atas system operasional cabang perusahaan

b. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.

c. Menyelenggarakan dan penrencanakan job description kepada karyawan.

d. Mengajukan usul kepada Direksi mengenai keperluan penambahan pegawai dan lain-lain hal yang berhubungan dengan usaha memajukan perusahaan, maupun kesulitan-kesulitan yang dihadapi.

6. Supervisor

Tugas dan wewenang supervisor adalah :

a. bertanggung jawab atas situasi kinerja bagian operasional

b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.

c. Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktifitas dan pengembangan karir bawahan.
b. Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan.

7. Operasional

Tugas dan wewenang Operasional adalah :

a. bertanggung jawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi.
b. Melaksanakan *job description* yang diberikan atasan
c. pegambilan keputusan dalam fungsi operasi.

8. Security

Tugas dan wewenang Security adalah :

a. Menjaga keamanan pada area perusahaan
b. Melaksanakan pengontrolan dan pengecekan diarea kerja.
c. Mengawasi tamu/karyawan yang keluar masuk area kerja.

9. Office Boy

Tugas dan wewenang Office Boy adalah :

a. Menjaga kebersihan dan kerapihan area perusahaan
b. Melaksanakan tugas tertentu sesuai permintaan karyawan Divisi yang dilayani.
c. Mengirim/mengambil dokumen antar Divisi/Bagian.

4.1.4 Aktivitas Kegiatan Perusahaan

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan PT. Nagamas Putera Jaya adalah pelayanan SPBU untuk memenuhi permintaan konsumen akan pelayanan BBM yang sesuai dengan standart profesi dan standart pelayanan dengan

menggunakan potensi sumber daya SPBU dengan wajar. Adapun aspek kegiatan tersebut adalah

1. Memeriksa kapabilitas karyawan-karyawan saat ini guna mengisi kekosongan yang diproyeksikan di dalam perusahaan.
2. Menyoroti posisi-posisi yang para pemegang jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, akan pension atau akan diberhentikan.
3. Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja, dan masalah yang tinggi yang melebihi kadar normal.
4. Mempelajari komposisi usia, suku, dan jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan *recruitment*, seleksi, pelatihan, dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu karyawan-karyawan bermutu ke dalam lowongan pekerjaan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status bekerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 64 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner

yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43	67,2
2	Perempuan	21	32,8
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh, maka komposisi karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung sebagian besar laki-laki yaitu 43 orang atau sebanyak 67,2%. Banyaknya karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan dikarenakan pekerjaan yang ada banyak membutuhkan ketahanan fisik dan umumnya karyawan laki-laki dapat mengisi kerja shift malam.

Tabel 4.2
Karakteristrik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	36	56,3
2	26-30 tahun	15	23,4
3	31-35 tahun	9	14,1
4	36-40 tahun	4	6,3
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung adalah berusia antara 20-25 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam katagori usia produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan keluwesan dalam menawarkan produk perusahaan.

Tabel 4.3
Karakteristrik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTP	17	26,6
2	SLTA	37	57,8
3	Diploma	7	10,9
4	Sarjana	3	4,7
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tingkat pendidikan ini juga berpengaruh pada komitmen pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka wawasan seseorang juga akan semakin luas. Hal ini didukung oleh tingkat profesi mereka. Berdasarkan data Tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan SLTA. Selebinya adalah lulusan Diploma dan Sarjana.

Tabel 4.4
Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 2 tahun	16	25,0
2	2-3 tahun	32	50,0
3	3-5 tahun	11	17,2
4	> 5 tahun	5	7,8
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan atau sebanyak 32 orang (50,0%) telah memiliki masa kerja antara 2-3 tahun. Karyawan yang telah cukup lama bekerja biasanya lebih mengetahui mekanisme kerja, sehingga upaya meningkatkan kinerja penjualan produk bisa lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena mereka telah mempunyai pengalaman lebih banyak tentang bagaimana cara terbaik untuk

meningkatkan volume penjualan produk melalui kegagalan yang pernah terjadi di masa lalu.

4.3 Analisis Deskriptif

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden. Untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden sebagaimana telah diungkapkan pada Bab sebelumnya.

4.3.4 Analisis Hasil Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan

Esensi dari motivasi memiliki implikasi penting terhadap aktivitas manajemen yaitu bahwa pada dasarnya orang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka pandang akan memperoleh penghargaan dan mereka akan berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan penghargaan. Pengukuran variabel motivasi digunakan lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut ini hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator-indikator motivasi kerja karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung dengan jumlah responden sebanyak 64 orang:

Tabel 4.5
Hasil Persentase Skor Variabel Motivasi

No	Indikator	Frekuensi Skor					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Gaji memotivasi untuk bekerja lebih baik	7	28	25	4	0	230	320	71,9	Tinggi
2	Ketersediaan peralatan kerja yang memadai	8	33	15	8	0	233	320	72,8	Tinggi
3	Tunjangan kesehatan	7	27	24	6	0	227	320	70,9	Tinggi
4	Tunjangan kecelakaan	8	20	28	8	0	217	320	67,8	Sedang
5	Hubungan kerja	6	31	22	5	0	230	320	71,9	Tinggi
6	Kesempatan promosi	11	23	23	7	0	230	320	71,9	Tinggi
7	Pengakuan dari pimpinan	8	27	25	4	0	231	320	72,2	Tinggi
8	Kesempatan mengembangkan potensi	4	28	31	1	0	227	320	70,9	Tinggi
Total							**1828**	**2560**	**71,3**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan secara keseluruhan masuk kedalam kriteria **tinggi**. Indikator tingkat motivasi yang memiliki persentase skor tertinggi adalah ketersediaan peralatan kerja, sedangkan indikator motivasi kerja yang yang memiliki persentase skor terendah adalah tunjangan kecelakan kerja.

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator motivasi kerja karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap
Peran Gaji untuk Memotivasi Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	7	10,9
	Setuju	4	28	43,8
	Kurang Setuju	3	25	39,1
	Tidak Setuju	2	4	6,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 28 orang atau 43,8% menyatakan setuju terhadap gaji yang mereka terima. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan mengatakan setuju bahwa gaji yang mereka terima dapat memotivasi mereka dalam bekerja yang lebih giat lagi.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap
Peralatan Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	8	12,5
	Setuju	4	33	51,6
	Kurang Setuju	3	15	23,4
	Tidak Setuju	2	8	12,5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100,0**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.7 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 51,6% menyatakan setuju terhadap peralatan kerja yang memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat merasakan adanya pemenuhan fisik dari pihak perusahaan dalam bentuk kebutuhan perlengkapan kerja.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap
Tunjangan Kesehatan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	7	10,9
	Setuju	4	27	42,2
	Kurang Setuju	3	24	37,5
	Tidak Setuju	2	6	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.8 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 42,2% menyatakan setuju terhadap tunjangan kesehatan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat merasakan adanya tunjangan kesehatan dari perusahaan tentunya dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap
Tunjangan Keselamatan Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	8	12,5
	Setuju	4	20	31,3
	Kurang Setuju	3	28	43,8
	Tidak Setuju	2	8	12,5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100,0**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.9 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 43,8% menyatakan kurang setuju terhadap tunjangan kelamatan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang terpenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan mereka sewaktu bekerja. Hal ini dimungkinkan karena nilai tunjangan keselamatan kerja yang mereka terima kurang sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka hadapi.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap
Hubungan dengan Atasan atau Bawahan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	6	9,4
	Setuju	4	31	48,4
	Kurang Setuju	3	22	34,4
	Tidak Setuju	2	5	7,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.10 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 48,4% menyatakan setuju berkaitan dengan hubungan antara mereka dengan atasan maupun bawahan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa jalinan komunikasi antara mereka dengan pimpinan maupun pimpinan dengan bawahan cukup berjalan dengan baik.

Tabel 4.11
Responden Terhadap Promosi Jabatan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	8	12,5
	Setuju	4	27	42,2
	Kurang Setuju	3	25	39,1
	Tidak Setuju	2	4	6,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.11 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 42,2% menyatakan ragu berkaitan dengan kesempatan promosi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa kesempatan mereka untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi masih terbatas.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Prestasi kerja dan Pujian Bagi Karyawan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	4	6,3
	Setuju	4	28	43,8
	Kurang Setuju	3	31	48,4
	Tidak Setuju	2	1	1,6
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.12 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 43,6% menyatakan setuju berkaitan dengan pengakuan atas prestasi kerja, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pengakuan dan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu, walaupun demikian masih banyak karyawan yang merasa kurang mendapat pengakuan dari perusahaan atas prestasi mereka dalam berkerja.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Mengembangan Potensi Diri

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	11	17,2
	Setuju	4	23	35,9
	Kurang Setuju	3	23	35,9
	Tidak Setuju	2	7	10,9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.13 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 35,9% menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17,2% berkaitan dengan kesempatan mengembangkan potensi diri. Hasil ini

menunjukkan bahwa karyawan kesempatan untuk mengembangkan diri cukup terbuka, walaupun masih ada karyawan yang merasa bahwa kesempatan mereka untuk mengembangkan diri masih terbatas.

4.3.2 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pada sub bab ini akan dipaparkan hasil tabulasi jawaban kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan. Data yang diperlukan untuk penelitian ini berasal dari jawaban atas kuesioner yang telah didistribusikan 64 responden. Tabel 4.13 berikut ini merupakan akumulasi dari tanggapan responden atas indikator-indikator kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.14
Hasil Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Frekuensi Skor					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri	6	24	20	14	0	214	320	66,9	Sedang
2	Kepuasan atas kesejahteraan	7	32	20	5	0	233	320	72,8	Tinggi
3	Kepuasan atas promosi	9	22	14	21	0	217	320	67,8	Sedang
4	Kepuasan atas lingkungan kerja	11	26	23	4	0	236	320	73,8	Tinggi
5	Kepuasan atas rekan kerja	10	26	22	6	0	232	320	72,5	Tinggi
6	Kepuasan terhadap atasan	9	29	22	6	0	239	320	74,7	Tinggi
Total							**1371**	**1920**	**71,4**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatagorikan tinggi, artinya para karyawan puas atas gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi yang dilakukan oleh atasan. Indikator kepuasan kerja yang memiliki persentase skor tertinggi adalah kepuasan atas atasan, hal ini berarti efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik,

sehingga memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawan. Sebaliknya indikator kepuasan yang terendah ditunjukkan oleh kepuasan karyawan atas pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator motivasi kerja karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan atas Pekerjaan itu Sendiri

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	6	9,4
	Setuju	4	24	37,5
	Kurang Setuju	3	29	45,3
	Tidak Setuju	2	5	7,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.15 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 45,3% menyatakan kurang setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan setuju terhadap kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan belum merasa puas atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan atas kesejahteraan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	7	10,9
	Setuju	4	32	50,0
	Kurang Setuju	3	20	31,3
	Tidak Setuju	2	5	7,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.16 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 50% menyatakan setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kesejahteraan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan atas kesejahteraan yang telah diberikan perusahaan cukup baik, artinya karyawan cukup puas atas kesejahteraan yang merekia terima selama bekerja.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan atas Promosi

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	9	14,1
	Setuju	4	22	34,4
	Kurang Setuju	3	26	40,6
	Tidak Setuju	2	7	10,9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.17 di atas, pada umumnya responden atau sebanyak 40,6% menyatakan kurang setuju, hasil ini menunjukkan bahwa kesempatan karir serta promosi jabatan yang disediakan oleh perusahaan belum cukup baik. Artinya karyawan merasa bahwa karir dan promosi yang ada dalam perusahaan masih dirasakan terbatas.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan atas Lingkungan Kerja yang Kondusif

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	11	17,2
	Setuju	4	26	40,6
	Kurang Setuju	3	23	35,9
	Tidak Setuju	2	4	6,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.18 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 40,6% menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang kondusif, hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan telah merasa cukup puas dengan lingkungan kantor yang kondusif untuk melakukan kerjasama yang produktif dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan atas Rekan Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	10	15,6
	Setuju	4	26	40,6
	Kurang Setuju	3	22	34,4
	Tidak Setuju	2	6	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.19 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 40,6% menyatakan setuju terhadap rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan telah dapat menjalin komunikasi dan kerjasama yang cukup baik dengan rekan kerja mereka, sehingga telah tercipta rasa puas atas segala aktivitas pekerjaan yang terkait dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan atas Atasan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	9	14,1
	Setuju	4	29	45,3
	Kurang Setuju	3	22	34,4
	Tidak Setuju	2	4	6,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.20 di atas, sebagian besar responden atau sebanyak 45,3% menyatakan setuju terhadap supervisi dari atasan. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan cukup puas atas pengawasan yang dilakukan pimpiman mereka pada setiap pekerjaan yang sedang dan telah dilaksanakan. Disamping itu pula, pimpinan telah menunjukkan kemauannya untuk melakukan kerjasama yang baik dengan bawahannya, walaupun masih perlu untuk ditingkatkan.

4.3.4 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengukur variabel kinerja karyawan digunakan enam indikator. Adapun hasil akumulasi dari tanggapan responden untuk masing-masing indikator kinerja karyawan disajikan dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Rekapitulasi Skor Temuan
Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Skor					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Kualitas Kerja	11	29	22	2	0	241	320	75,3	Tinggi
2	Kuantitas Kerja	5	31	26	2	0	231	320	72,2	Tinggi
3	Waktu yang dibutuhkan	9	31	18	6	0	235	320	73,4	Tinggi
4	Efektivitas sumber daya	5	28	18	13	0	217	320	67,8	Sedang
5	Kebutuhan terhadap pengawasan	8	21	23	12	0	217	320	67,8	Sedang
6	Kepribadian	8	29	24	3	0	234	320	73,1	Tinggi
Total							**1375**	**1920**	**71,6**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil katagorisasi kinerja karyawan dapat diinterpretasikan bahwa secara rata-rata kinerja karyawan masuk dalam kriteria tinggi. Indikator

kinerja karyawan yang tertinggi ditunjukkan oleh kualitas kerja, sedangkan indikator yang memiliki kriteria sedang adalah efektivitas sumber daya yang tersedia dalam perusahaan dan kebutuhan terhadap pengawasan.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap indikator-indikator kinerja karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap
Kualitas Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	11	17,2
	Setuju	4	29	45,3
	Kurang Setuju	3	22	34,4
	Tidak Setuju	2	2	3,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas kerja, mayoritas responden atau sebanyak 45,3% menyatakan setuju bahwa mereka telah berupaya untuk bekerja sesuai dengan kualitas dan standar yang telah ditetapkan. Pada aspek kulitas kerja ini, pada umumnya responden atau sebesar 45,3% menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaanya cukup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap
Kuantitas Kerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	5	7,8
	Setuju	4	31	48,4
	Kurang Setuju	3	26	40,6
	Tidak Setuju	2	2	3,1
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas kerja, pada umumnya responden menyatakan setuju atau sebanyak 48,4% bahwa mereka telah berupaya untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah direncanakan. Pada aspek kuantitas kerja ini, pada umumnya responden atau sebesar 48,4% menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, walaupun demikian masih banyak karyawan yang merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap
Waktu yang Dibutuhkan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	9	14,1
	Setuju	4	31	48,4
	Kurang Setuju	3	18	28,1
	Tidak Setuju	2	6	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.24 memberikan informasi bahwa waktu penyelesaian pekerjaan berdasarkan persepsi responden 48,4% menyatakan setuju dan didukung oleh rersponden yang menyatakan sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap memperhatikan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap
Efektivitas Sumber Daya

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	5	7,8
	Setuju	4	28	43,8
	Kurang Setuju	3	24	37,5
	Tidak Setuju	2	7	10,9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.25 didapat informasi bahwa tanggapan responden terhadap efektivitas sumber daya yang tersedia, pada umumnya responden atau sebesar 43,8% menyatakan telah berupaya untuk tidak melakukan pemborosan sumber daya yang tersedia, artinya mereka telah dapat melakukan efisiensi dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap
Kebutuhan terhadap pengawasan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	8	12,5
	Setuju	4	21	32,8
	Kurang Setuju	3	27	42,2
	Tidak Setuju	2	8	12,5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa kebutuhan terhadap pengawasan, pada umumnya karyawan merasa bahwa kebutuhan terhadap pengawasan dari pimpinan masih kurang, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden atau sebanyak 42,2% menyatakan kurang setuju, walaupun ada juga responden yang menyatakan bahwa kebutuhan akan pengawasan dalam bekerja tetap tinggi.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap Kepribadian

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	8	12,5
	Setuju	4	29	45,3
	Kurang Setuju	3	24	37,5
	Tidak Setuju	2	3	4,7
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**64**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap indikator kepribadian, 45,3% menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa mereka dapat memelihara harga diri sebagai seorang karyawan dan dapat melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dan dalam analisis verifikatif ini dilakukan beberapa pengujian statistik sebagai berikut :

4.4.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis linier regresi berganda digunakan untuk membuktikan sejauhmana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Realease 19,0,* hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,735	2,392		1,143	,257			
	X1_TOT	,482	,105	,532	4,586	,000	,687	,506	,412
	X2_TOT	,284	,135	,244	2,102	,040	,581	,260	,189

a. Dependent Variable: Y_TOT

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$Y = 2,735 + 0,482X_1 + 0,284X_2$

Nilai konstanta adalah 2,735 yang mengandung arti bahwa total skor kinerja karyawan sebesar 2,735, jika skor X_1 dan X_2 = 0. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,482 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,482. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,284 yang berarti untuk setiap kenaikan 1 skor kepuasan kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,284.

4.4.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.29

Correlations

		Y_TOT	X1_TOT	X2_TOT
Y_TOT	Pearson Correlation	1	,687**	,581**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	64	64	64
X1_TOT	Pearson Correlation	,687**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	64	64	64
X2_TOT	Pearson Correlation	,581**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan perhitungan diatas, penulis menggunakan ketentuan nilai r yaitu:

Tabel 4.30
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono(2006:216)

Hasil perhitungan korelasi Pearson pada Tabel 4.29 di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,687 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Ini berarti perusahaan dapat mempertahankan faktor motivasi yang dimiliki oleh karyawan atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata motivasi ini telah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2. Keeratan hubungan antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,581 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712[a]	,507	,491	1,279

a. Predictors: (Constant), X2_TOT, X1_TOT

Nilai *R-Square* sebesar 0,507, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 50,7% dan sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 49,3%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti, seperti pendidikan dan pelatihan, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain. Untuk mengetahui variabel X mana saja yang sesungguhnya mempunyai pengaruh terhadap variable Y, maka Koefisien *beta* dengan *zero-order* yang bisa dilihat pada *table Coefficients* secara individual dihitung sebagai berikut :

1. X_1 (Motivasi) = 0,532 x 0,687 x 100% = 36,5%
2. X_2 (Kepuasan Kerja) = 0,244 x 0,581 x 100% = 14,2%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan yaitu 36,5% dibandingkan dengan kepuasan kerja (X_2) yakni sebesar 14,2% terhadap kinerja karyawan.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

4.4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji keberartian pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, akan digunakan uji-F. Syarat penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai sig. ≤ 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut ini hasil uji- F.

Tabel 4.32
Hasil Uji

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,878	2	51,439	31,423	,000[a]
	Residual	99,856	61	1,637		
	Total	202,734	63			

a. Predictors: (Constant), X2_TOT, X1_TOT
b. Dependent Variable: Y_TOT

Hasil dari tabel 4.32 *ANOVAb* diperoleh nilai sig. 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan.

4.4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Adapun kriteria pengujiannya adalah bila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (atau dalam program SPSS, pada tabel *coefficient,* nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 harus ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen. Sebaliknya bila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} (atau dalam program SPSS, tabel *coefficient,* nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 harus diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen.

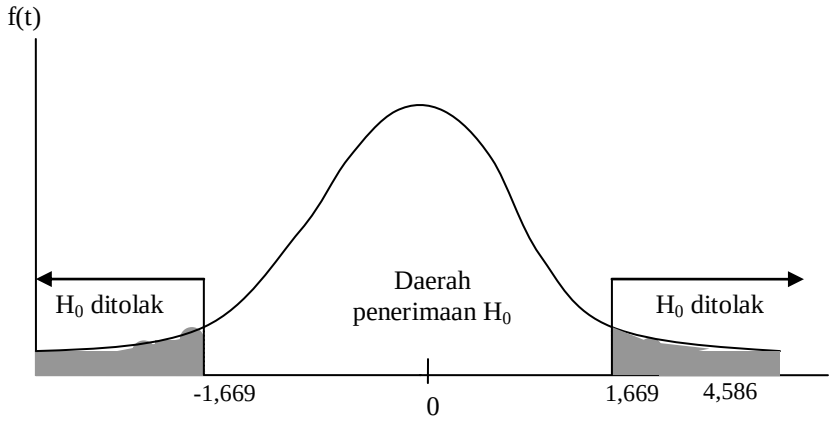
Tabel 4.33
Hasil Uji Parsial

	Motivasi (X_1)	**Kepuasan Kerja (X_2)**
t_{hitung}	4,586	2,102
Sig	0,000	0,040

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai Sig = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:

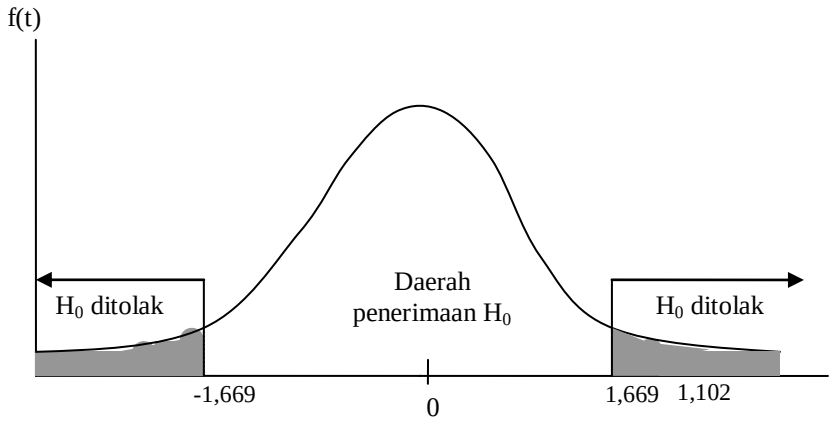


Gambar 4.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2001:104), yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

2. Variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai Sig = 0,040 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans, (2006: 246), menyatakan bahwa kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.