



**TUGAS AKHIR - SS 145561**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ANEKA JASA GRHADIKA  
DI GRESIK DENGAN VARIABEL MODERASI  
LAMA KERJA DAN USIA**

Aliyah Shofiyannah  
NRP 10611500000046

Pembimbing  
Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

Program Studi Diploma III  
Departemen Statistika Bisnis  
Fakultas Vokasi  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember  
Surabaya 2018



**TUGAS AKHIR - SS 145561**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.ANEKA JASA GRHADIKA  
DI GRESIK DENGAN VARIABEL MODERASI  
LAMA KERJA DAN USIA**

Aliyah Shofiyannah  
NRP 10611500000046

Pembimbing  
Dra.Destri Susilaningrum, M.Si

Program Studi Diploma III  
Departemen Statistika Bisnis  
Fakultas Vokasi  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember  
Surabaya 2018



**FINAL PROJECT - SS 145561**

**ANALYSIS OF INFLUENCE OF MOTIVATION AND  
WORK SATISFACTION IN EMPLOYEES'  
PERFORMANCE OF PT. ANEKA JASA GRHADIKA  
IN GRESIK WITH PERIOD OF WORK AND AGE AS THE  
MODERATED VARIABLE**

Aliyah Shofiyannah  
NRP 1061150000046

Supervisor  
Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

Program Studi Diploma III  
Department Of Business Statistics  
Faculty Of Vocations  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember  
Surabaya 2018



**LEMBAR PENGESAHAN**  
**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ANEKA**  
**JASA GHRADIKA DI GRESIK DENGAN VARIABEL**  
**MODERASI LAMA KERJA DAN USIA**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Ahli Madya Pada  
Departemen Statistika Bisnis  
Fakultas Vokasi  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:

**ALIYAH SHOFIYANAH**  
**NRP. 10611500000046**

Surabaya, 3 Juli 2018

Menyetujui,  
Pembimbing Tugas Akhir



**Dra. Destri Susilaningrum, M.Si.**  
**NIP. 19601213 198601 2 001**

Mengetahui,  
Kepala Departemen Statistika Bisnis  
Fakultas Vokasi ITS



**Dr. Wahyu Wibowo, S.Si., M.Si.**  
**NIP. 19740328 199802 1 001**



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANEKA  
JASA GRHADIKA DI GRESIK DENGAN VARIABEL  
MODERASI LAMA KERJA DAN USIA**

**Nama** : Aliyah Shofiyannah  
**NRP** : 1061150000046  
**Departemen** : Statistika Bisnis Fakultas Vokasi ITS  
**Pembimbing** : Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

**Abstrak**

Era globalisasi memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan dunia usaha. Sehingga dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan tersebut dapat diperoleh dengan memperhatikan sumber daya manusia dalam hal kinerjanya. Sehingga pada penelitian ini akan dilakukan penelitian pada kinerja karyawan dengan studi kasus di PT. AJG. Alasan dilakukan penelitian di PT. AJG yaitu berdasarkan sumber dari pihak perusahaan bahwa sekitar tiga tahun yang lalu perusahaan mengalami masa sulit dan hampir ditutup. Hal tersebut terjadi karena bagian dari kinerja karyawan yang kurang berkualitas sehingga mengharuskan perusahaan untuk berhutang dan memulangkan sebagian besar dari karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini ingin diketahui kinerja karyawan pasca terjadinya PHK menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dengan variabel moderasi usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa faktor usia karyawan PT. AJG dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada Kinerjanya.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, PT. AJG, dan MRA (Moderated Regression Analysis)*





**AN INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK  
SATISFACTION ANALYSIS ABOUT PERFORMACE  
OF FUNCTIONARY PT. ANEKA JASA GRHADIKA  
IN GRESIK USED PERIOD OF WORK AND AGE AS  
MODERATED VARIABLE**

**Name** : Aliyah Shofiyanah  
**NRP** : 10611500000046  
**Department** : Business Statistics Faculty of Vocations ITS  
**Supervisor** : Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

***Abstract***

*The era of globalization has a major influence on the development of the business world. So with the globalization of the business world would not be encouraged to achieve an effective and efficient corporate organization. Such effectiveness and efficiency can be obtained by paying attention to human resources in terms of performance. So in this research will be conducted research on employee performance with case study at PT. AJG. The reason conducted research at PT. AJG is based on sources from the company that about three years ago the company experienced a difficult time and almost closed. This happens because part of the performance of less qualified employees so mengharuskan company to owe and repatriate most of the employees. Therefore, the researcher wanted to know the employee performance after the happening of that matter using MRA (Moderated Regression Analysis). The result of analysis indicate that motivation and job satisfaction with moderation variable of age have significant effect to Employee Performance which means that age factor of an employee of PT. AJG can affect job satisfaction and eventually impact on its Performance.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Employee Performance, Motivation, PT. AJG, and MRA (Moderated Regression Analysis)*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan karunia-Nya kepada saya, sehingga laporan tugas akhir berjudul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANEKA JASA GRHADIKA DI GRESIK DENGAN VARIABEL MODERASI LAMA KERJA DAN USIA”** dapat diselesaikan. Penyusunan laporan ini tidak lepas dari bantuan, arahan, dan petunjuk berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dra. Destri Susilaningrum, M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas membimbing, memberikan waktu, tenaga dan pikiran serta nasehat kepada penulis selama mengerjakan laporan Tugas Akhir.
2. Ibu Dra. Lucia Aridinanti M.Si selaku validator sekaligus pembimbing dan Ibu Mike Prastuti S.Si, M.Si selaku dosen penguji yang sabar dalam membimbing dan memberikan arahan, masukan, kritik dan saran bagi penulis dalam mengerjakan Tugas Akhir.
3. Bapak Dr. Wahyu Wibowo S.Si, M.Si selaku Kepala Departemen dan Ibu Ir. Sri Pingit Wulandari, M.Si selaku Kepala Prodi, dan Bapak Dr. Brodjol Sutijo Suprih Ulama, M.Si selaku Sekertaris Prodi D III Departemen Statistika Bisnis Fakultas Vokasi ITS yang tiada henti selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam mengerjakan Tugas Akhir.
4. Seluruh civitas akademika Departemen Statistika Bisnis ITS yang telah memberikan banyak ilmu dan pelajaran hidup.
5. Ibu Khoiroh dan ayah Moh. Nuhan S.Pd seta keluarga yang tidak ada hentinya untuk selalu mendukung dan memberikan doa, kasih sayang serta kesabarannya dalam mendidik anaknya.

6. Mbak Hida yang bersedia membantu meluangkan waktunya untuk menyebarkan kuesioner, Mas yogi yang sudah membimbing secara KP disana dan juga seluruh karyawan PT. AJG yang bersedia mengisi kuesioner penulis sehingga laporan bisa selesai.
7. KESMA HIMADATA-ITS 17/18 yaitu Cladea, Diah, Sonia, Eka dela, Aditya, Annisa, dan Eka putri yang memberikan semangat, canda dan tawa, dan warna suka duka kepada penulis.
8. Teman-teman fungsionaris HIMADATA-ITS yang selalu memberikan semangat, tawa, canda, tangis, dan haru selama satu kepengurusan HIMADATA-ITS 17/18.
9. Teman-teman mahasiswa Statistika Bisnis ITS angkatan 2014, 2015, 2016, dan 2017 yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga laporan ini dapat terselesaikan.

Berakhirnya pengerjaan laporan ini, penulis berharap agar laporan ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar laporan ini dapat mencapai kesempurnaan serta dapat dijadikan pertimbangan dalam pengerjaan laporan berikutnya.

Surabaya, Mei 2018

Penulis

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Batasan Masalah .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Analisis Regresi.....	7
2.1.1 MRA( <i>Moderated Analysis Regression</i> ) .....	8
2.1.2 Pengujian Serentak.....	9
2.1.3 Pengujian Parsial.....	10
2.2 Uji Asumsi Klasik.....	11
2.2.1 Uji Multikolinieritas .....	11
2.2.2 Uji Asumsi Residual IIDN .....	12
2.3 Pemilihan Model Terbaik dengan Metode <i>Stepwise</i> .....	15
2.4 Motivasi .....	15
2.4.1 Motivasi Intrinsik.....	16
2.4.2 Motivasi Ekstrinsik .....	16
2.5 Kepuasan Kerja .....	17
2.6 Kinerja.....	18
2.7 Lama Kerja .....	18
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Sumber Data .....	21
3.2 Metode Pengambilan Sampel .....	21

3.3 Variabel Penelitian .....	24
3.4 Uji Validitas dan Pemeriksaan Reabilitas .....	33
3.5 Metode & Langkah Penelitian.....	37
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	41
4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan PT. AJG Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Status Menikah .....	43
4.2.1 Karyawan .....	43
4.2.2 Kinerja Karyawan .....	45
4.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan.....	46
4.2.4 Motivasi Kerja Karyawan .....	48
4.3 <i>Boxplot</i> Kinerja PT. AJG dan Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhinya.....	49
4.4 Pencapaian Kinerja, Motivasi, dan Kepuasan Karyawan PT. AJG Berdasarkan Indikatornya .....	51
4.5 Analisis Grafik <i>Scatterplot</i> .....	55
4.6 Deteksi Multikolinieritas .....	59
4.7 Pemodelan dengan Regresi <i>Stepwise</i> .....	63
4.8 Estimasi Parameter .....	64
4.9 Pengujian Asumsi Residual IIDN.....	67
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
<b>LAMPIRAN</b> .....	75
<b>BIODATA PENULIS</b> .....	95

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 2.1</b>	ANOVA..... 9
<b>Tabel 2.2</b>	Faktor Penyebab Kepuasan Kerja..... 17
<b>Tabel 3.1</b>	Pembagian Divisi di PT. AJG..... 22
<b>Tabel 3.2</b>	Pengambilan Sampel Pada Masing-masing Divisi di PT.AJG..... 23
<b>Tabel 3.3</b>	Variabel Penelitian..... 24
<b>Tabel 3.4</b>	Indikator Kinerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. AJG..... 29
<b>Tabel 3.5</b>	Kriteria Reabilitas..... 35
<b>Tabel 3.6</b>	Struktur Data..... 35
<b>Tabel 3.7</b>	Struktur Data Menghitung Nilai Pada Variabel $Y, X_1, X_2$ ..... 36
<b>Tabel 4.1</b>	Hasil Uji Validitas..... 42
<b>Tabel 4.2</b>	Hasil Pemeriksaan Reabilitas..... 43
<b>Tabel 4.3</b>	Korelasi Variabel X dan Y..... 57
<b>Tabel 4.4</b>	Hasil Perhitungan VIF..... 59
<b>Tabel 4.5</b>	Analisis Korelasi Antar Variabel X..... 60
<b>Tabel 4.6</b>	Analisis Perbandingan Tanda Nilai Korelasi dan Nilai Koefisien..... 61
<b>Tabel 4.7</b>	Pemodelan Regresi <i>Stepwise</i> ..... 64
<b>Tabel 4.8</b>	Pengujian Serentak Model Terbaik..... 65
<b>Tabel 4.9</b>	Uji Parsial Model Terbaik..... 66
<b>Tabel 4.10</b>	Pengujian Asumsi Residual Identik..... 69
<b>Tabel 4.11</b>	Pengujian Asumsi <i>Durbin Watson</i> ..... 70





## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 3.1</b>	Diagram Alir..... 39
<b>Gambar 4.1</b>	A(Usia), B(Jenis Kelamin), C(Tingkat Pendidikan) , dan D(Status Menikah) Karyawan PT. AJG..... 44
<b>Gambar 4.2</b>	Kinerja Karyawan PT. AJG..... 45
<b>Gambar 4.3</b>	Kepuasan Karyawan PT. AJG..... 47
<b>Gambar 4.4</b>	Motivasi Karyawan PT. AJG..... 48
<b>Gambar 4.5</b>	<i>Boxplot</i> Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhinya di PT. AJG..... 50
<b>Gambar 4.6</b>	<i>Barchart</i> Pencapaian Indikator Kinerja Karyawan PT. AJG..... 52
<b>Gambar 4.7</b>	<i>Barchart</i> Pencapaian Indikator Motivasi Karyawan PT. AJG..... 52
<b>Gambar 4.8</b>	<i>Barchart</i> Pencapaian Indikator Kepuasan Kerja Karyawan PT. AJG..... 54
<b>Gambar 4.9</b>	Grafik <i>Scatterplot</i> Kinerja Karyawan PT.AJG dengan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya..... 55
<b>Gambar 4.10</b>	Grafik <i>Scatterplot</i> Kinerja Karyawan PT.AJG dengan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya..... 56
<b>Gambar 4.11</b>	Pengujian Distribusi Normal..... 68



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
<b>Lampiran 1</b>	Kuesioner..... 75
<b>Lampiran 2</b>	Data Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhinya di PT. AJG. 79
<b>Lampiran 3</b>	Cara Memperoleh Nilai Kinerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dari Hasil Survey..... 80
<b>Lampiran 4</b>	Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja PT. AJG Berdasarkan Indikator..... 81
<b>Lampiran 5</b>	<i>Output</i> SPSS Uji Validitas Tahap I..... 82
<b>Lampiran 6</b>	Perhitungan Manual Uji Reabilitas..... 85
<b>Lampiran 7</b>	<i>Output</i> Statistika Deskriptif Menggunakan <i>Software</i> Minitab..... 86
<b>Lampiran 8</b>	<i>Output</i> Nilai Korelasi Antar Variabel Menggunakan <i>Software</i> Minitab..... 88
<b>Lampiran 9</b>	<i>Output</i> Deteksi Multikolinieritas..... 89
<b>Lampiran 10</b>	<i>Output</i> Pemilihan Model Terbaik dengan Regresi <i>Stepwise</i> Menggunakan <i>Software</i> Minitab..... 89
<b>Lampiran 11</b>	<i>Output</i> Analisis Regresi Berganda Menggunakan <i>Software</i> Minitab..... 90
<b>Lampiran 12</b>	<i>Output</i> Uji <i>Glejser</i> Menggunakan <i>Software</i> Minitab..... 90
<b>Lampiran 13</b>	<i>Output</i> Uji <i>Durbin-Watson</i> Menggunakan <i>Software</i> Minitab..... 91
<b>Lampiran 14</b>	Surat Izin Survey dari Perusahaan..... 93
<b>Lampiran 15</b>	Surat Kevalidan Data..... 95



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan dunia usaha. Globalisasi juga menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Sehingga dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing lain. Keefektifan dan keefisienan tersebut dapat diperoleh dengan memperhatikan sumber daya manusia, yang dalam hal ini yaitu kinerja karyawan yang berperan penting dalam perusahaan. Salah satu penyebab baik tidaknya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kurangnya kepuasan dalam bekerja bagi karyawan. Hal tersebut mampu dibuktikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta”* menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta”* menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung lagi dengan penelitian oleh Mahesa (2010) dengan judul penelitian *“Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))”* menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan variabel lama bekerja berhasil

memoderasi kepuasan kerja yang berarti variabel kepuasan kerja dengan variabel moderasi lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) dalam As'ad (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Selain dari dua penyebab tersebut, kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri (Robbins, 2006).

Berdasarkan penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Sehingga akan dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan studi kasus disalah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Gresik yaitu PT. AJG (Petrokimia Gresik Group) yang merupakan perusahaan dibawah naungan Yayasan Petrokimia Gresik dan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis Pergudangan, Perdagangan, Jasa Umum, dan EPC (*Engineering, Procurement, & Construction*).

Hal yang mendasar tentang alasan ingin dilakukan penelitian di PT. AJG yaitu untuk mengidentifikasi peranan penting kinerja karyawan terhadap perusahaan PT. AJG. Berdasarkan sumber dari pihak PT. AJG bahwa sekitar tiga tahun yang lalu

periode 2015/2016 perusahaan ini mengalami masa sulit dan hampir ditutup. Hal tersebut terjadi karena pada saat itu terjadi penurunan hasil keuntungan yang signifikan dikarenakan kinerja karyawan yang menurun sehingga berdampak pada perusahaan lain yang bekerja sama dengan PT. AJG kehilangan kepercayaan dan akhirnya lebih memilih bekerja sama dengan perusahaan lain. Kemudian pada saat itu juga ada proyek tender pipa di daerah Gunung Sari yang juga terkena dampaknya sehingga proyek gagal ditengah jalan karena tidak sanggup untuk memenuhi kebutuhan dan menyebabkan perusahaan meninggal-kan banyak hutang. Karena perusahaan tidak bisa mencukupi kebutuhan karyawan yang bekerja di PT. AJG dalam jumlah banyak. Sehingga perusahaan memilih untuk memberhentikan semua karyawan (PHK) dan perusahaan ditutup selama beberapa bulan. Namun setelah kurang lebih satu tahun ditutup perusahaan ini mampu bertahan kembali karena atas izin dari PT. Petrokimia Gresik. Setelah perusahaan kembali, karyawan lama yang bekerja di PT. AJG dipanggil kembali kurang lebih sebanyak 30% dari jumlah karyawan sebelumnya, yang memiliki kompetensi lebih dan ketua divisi diambil dari karyawan PT. Petrokimia Gresik yang memiliki potensi dan kompeten dalam bidangnya untuk menghadapi dan menjalankan fungsi perusahaan PT.AJG menjadi lebih baik lagi.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja dan usia sebagai variabel moderasi dengan studi kasus PT. AJG menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*) untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan dari PT.AJG jika dilihat dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah dirasakan oleh karyawan. Alasan digunakan variabel moderat lama kerja karyawan yaitu untuk mengetahui apakah semakin lama karyawan bekerja bahkan sebelum terjadi PHK di PT.AJG kinerjanya baik atau tidak, jika dibandingkan dengan karyawan baru. Selain itu alasan digunakan variabel moderat usia karyawan yaitu untuk mengetahui apakah faktor usia juga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kar-

yawan yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar kasus yang telah terjadi tidak terulang kembali. Harapannya setelah dilakukan penelitian ini agar perusahaan mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sehingga nantinya dapat diantisipasi dengan memberikan *treatment* tertentu pada karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun dan karyawan yang diterima sesuai dengan harapan dari perusahaan sehingga tidak kalah untuk bersaing dengan perusahaan lain, tidak jatuh lagi, dan juga bisa menjadi perusahaan yang berkembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perusahaan PT. AJG pada periode 2015/2016 memberhentikan semua karyawan (PHK) karena pada saat itu terjadi penurunan hasil keuntungan yang signifikan disebabkan oleh kinerja karyawan menurun sehingga berdampak pada perusahaan lain yang bekerja sama dengan PT. AJG kehilangan kepercayaan dan akhirnya lebih memilih bekerja sama dengan perusahaan lain. Oleh karena itu pada penelitian ini ingin dilakukan analisis tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. AJG yang meliputi.

1. Bagaimana karakteristik karyawan, kinerja, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan PT. AJG?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lama kerja, dan usia terhadap kinerja karyawan PT. AJG dan juga pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dengan variabel moderasi lama kerja dan usia terhadap kinerja karyawan PT. AJG?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, berikut tujuan dari penelitian ini.

1. Mengetahui karakteristik karyawan, kinerja, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan PT. AJG



2. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AJG dan juga mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dengan variabel moderasi lama kerja dan usia terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Bagi karyawan, penelitian ini berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada pada dirinya sehingga bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian ini sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, *rekrutmen*, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian kali ini adalah karyawan yang diteliti hanya karyawan yang bekerja di kantor dan bukan termasuk *office boy*, *security*, resepsionis, dan ketua divisi/*General Meneger*. Kemudian untuk pencapaian dimensi pada kinerja karyawan *Quantity of work* (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan) diabaikan karena dianggap kehadiran karyawan sama rata.

*(Halaman ini sengaja dikosongkan)*

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan metode analisis yang dapat digunakan untuk menganalisis data dan mengambil kesimpulan yang bermakna tentang hubungan ketergantungan variabel terhadap variabel lainnya. Hubungan yang didapat pada umumnya dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika yang menyatakan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tak bebas (*dependent variable*) dalam bentuk persamaan sederhana (Drapper dan Smith, 1992). Model regresi secara umum dapat dilihat pada persamaan 2.1 (Drapper dan Smith, 1992).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon ; \text{dimana } i = 1, 2, \dots, k \quad (2.1)$$

keterangan :  $Y$  adalah variabel respon.

$X_j$  adalah variabel prediktor.

$\varepsilon$  adalah residual.

$k$  adalah banyaknya variabel prediktor.

$\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k$  adalah parameter model regresi

Tujuan dibentuknya model regresi linier adalah sebagai berikut (Drapper dan Smith, 1992).

1. Menyatakan besar pengaruh linier antara 1 atau lebih variabel prediktor terhadap variabel respon.
2. Mendapatkan estimasi atau prediksi nilai variabel respon, jika nilai prediktor diketahui/ditentukan.

Estimasi parameter ini bertujuan untuk mendapatkan model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam analisis. Metode yang digunakan untuk mengestimasi parameter model regresi linier berganda adalah metode kuadrat terkecil atau sering juga disebut metode *Ordinary Least Square* (OLS). Metode ini bertujuan untuk meminimumkan jumlah kuadrat *error*. Penaksiran

OLS untuk  $\beta$  dapat dijelaskan pada persamaan 2.2 (Drapper and Smith, 1992).

$$\hat{\beta} = (\mathbf{X}^T \mathbf{X})^{-1} \mathbf{X}^T \bar{\mathbf{y}} \quad (2.2)$$

dimana,  $\hat{\beta}_{((k+1) \times 1)} = \begin{bmatrix} \hat{\beta}_0 \\ \hat{\beta}_1 \\ \vdots \\ \hat{\beta}_k \end{bmatrix}$   $\bar{\mathbf{y}}_{(n \times 1)} = \begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \vdots \\ y_n \end{bmatrix}$   $\mathbf{X}_{(n \times (k+1))} = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}$

Keterangan:  $\bar{\mathbf{y}}$  adalah vektor variabel respon berukuran  $n \times 1$

$\mathbf{X}$  adalah matriks variabel prediktor berukuran  $n \times (k+1)$

$\mathbf{X}^T$  adalah matriks *transpose* variabel bebas berukuran  $n \times (k+1)$

$\hat{\beta}$  adalah vektor parameter berukuran  $(k+1) \times 1$

$p$  adalah banyak nya parameter model regresi  $(k+1)$

$k$  adalah banyaknya variabel prediktor

$n$  adalah banyak data

$\mathcal{E}$  adalah error

### 2.1.1 MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Hubungan antar variabel pada dasarnya merupakan simplifikasi dari gambaran fenomena-fenomena sosial yang sebenarnya bersifat kompleks. Ada beberapa bentuk hubungan antar variabel (Indriantoro, 1999), yang salah satunya disebut dengan variabel *moderating* yang akan digunakan untuk menganalisis pada penelitian kali ini. Analisis regresi berganda dengan variabel moderasi dengan uji interaksi. Uji interaksi atau sering disebut juga dengan *Moderate Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2003). Regresi dengan interaksi umumnya menimbulkan terjadinya multikolinieritas. Model regre-

si berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dengan rumus persamaan (2.3)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \dots + \beta_k X_i X_j + \varepsilon \quad (2.3)$$

Keterangan: Y adalah variabel respon  
 X adalah variabel prediktor  
 k adalah banyaknya variabel prediktor  
 $\varepsilon$  adalah *error*  
 $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k$  adalah parameter model regresi

### 2.1.2 Pengujian Serentak

Pengujian serentak (Uji F) adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2007). Langkah-langkah untuk melakukan uji serentak (uji F) adalah sebagai berikut.

Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_i \neq 0, \text{ dimana } i = 1, 2, \dots, k$$

Statistik uji: 
$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} \quad (2.4)$$

Statistika uji  $F_{\text{hitung}}$  pada persamaan 2.4 diperoleh dari rumus uji ANOVA pada Tabel 2.1. (Drapper dan Smith, 1992).

**Tabel 2.1** ANOVA

Sumber Variasi	Derajat Bebas	Jumlah Kuadrat	Rataan Kuadrat	$F_{\text{hitung}}$
Regresi	k	$SSR = \mathbf{b}^T \mathbf{X}^T \mathbf{y} - n\bar{Y}^2$	$MSR = \frac{SSR}{k}$	$\frac{MSR}{MSE}$
Galat (sisa)	n-p	$SSE = \mathbf{y}^T \mathbf{y} - \mathbf{b}^T \mathbf{X}^T \mathbf{y}$	$MSE = \frac{SSE}{n-p}$	
Total	n-1	$SST = \mathbf{y}^T \mathbf{y} - n\bar{Y}^2$		

Keterangan:  $k$  adalah banyaknya variabel prediktor

$p$  adalah banyaknya parameter model regresi

$n$  adalah banyaknya jumlah data

$\mathbf{y}$  adalah vektor variabel tidak bebas berukuran  $n \times 1$

$\mathbf{X}$  adalah matriks variabel bebas berukuran  $n \times (k+1)$

$\mathbf{X}^T$  adalah matriks *transpose* variabel bebas berukuran  $n \times (k+1)$

$\mathbf{b}$  adalah vektor parameter berukuran  $(k+1) \times 1$

$\bar{y}$  adalah rata-rata variabel tidak bebas

*SSR* adalah *Sum Square Regresi*

*SSE* adalah *Sum Square Error*

*SST* adalah *Sum Square Total*

*MSR* adalah *Mean Square Regresi*

*MSE* adalah *Mean Square Error*

Daerah kritis: Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{\alpha(k, n-p)}$  atau  $P_{value} < \alpha$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  apabila nilai  $F_{hitung} > F_{\alpha(k, n-p)}$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  yang artinya minimal ada satu variabel prediktor berpengaruh signifikan terhadap variabel respon.

### 2.1.3 Pengujian Parsial

Pengujian parsial (Uji *t-student*) adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Ghozali, 2007). Langkah-langkah untuk melakukan uji parsial (uji *t-student*) adalah sebagai berikut.

Hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$ , dengan  $i=1,2,3,\dots,k$

$H_1: \beta_i \neq 0$ , dengan  $i = 1, 2, 3, \dots, k$

Statistik uji : 
$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_i}{\sqrt{\text{var}(\hat{\beta}_i)}} \quad (2.5)$$

dimana  $\text{var}(\hat{\beta}_i) = \text{diag} \{ (\mathbf{X}^T \mathbf{X})^{-1} \text{MSE} \}$

$$\text{diag} \{ (\mathbf{X}^T \mathbf{X})^{-1} \text{MSE} \} = \begin{bmatrix} \text{var}(\hat{\beta}_0) & \text{covar}(\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_0) & \dots & \text{covar}(\hat{\beta}_k, \hat{\beta}_0) \\ \text{covar}(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1) & \text{var}(\hat{\beta}_1) & \dots & \text{covar}(\hat{\beta}_k, \hat{\beta}_1) \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ \text{covar}(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_k) & \text{covar}(\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_k) & \dots & \text{var}(\hat{\beta}_k) \end{bmatrix}$$

Keterangan :  $\mathbf{X}$  adalah matriks variabel bebas berukuran  $n \times (k+1)$   
 $\mathbf{X}^T$  adalah matriks *transpose* variabel bebas berukuran  $n \times (k+1)$

Daerah kritis: Tolak  $H_0$  jika  $|t_{hitung}| > t_{(\frac{\alpha}{2}, n-2)}$  atau  $P_{value} < \alpha$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  apabila nilai  $|t_{hitung}| > t_{(\frac{\alpha}{2}, n-2)}$  atau  $P_{value} < \alpha$

$\alpha$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  yang artinya variabel prediktor ke- $i$  berpengaruh signifikan terhadap variabel respon.

## 2.2 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian kali ini terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni.

### 2.2.1 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi adalah tidak ada hubungan linear yang tepat antara prediktor. Jika ada satu atau lebih hubungan tersebut antara prediktor maka disebut multikolinieritas atau kolinieritas. Ketika terdapat multikolinieritas pada variabel prediktor maka keputusan secara statistiknya menjadi lemah (Gujarati, 2015). Multikolinieritas dapat dideteksi apabila terjadi hal sebagai berikut.

1. Nilai  $R^2$  yang tinggi tapi hanya ada sedikit nilai  $t$  yang signifikan. Nilai  $t$  yang tidak signifikan dapat terjadi dikarenakan adanya multikolinieritas pada variabel prediktor.
2. Korelasi tinggi di antara variabel prediktor.
3. Nilai *Tolerance (TOL)* mendekati nol menandakan terdapat multikolinieritas. Nilai *TOL* adalah invers dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

4. Nilai VIF yang lebih dari 10.

### 2.2.2 Uji Asumsi Residual IIDN

Asumsi residual IIDN merupakan asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Pemeriksaan Asumsi Residual IIDN (Identik, Independen, Distribusi Normal) merupakan uji yang harus dilakukan apakah residual yang digunakan memenuhi ketiga asumsi tersebut dalam melakukan pengujian (Sudjana, 1996). Model dikatakan baik apabila residualnya memenuhi asumsi residual IIDN.

#### a. Pengujian Asumsi Residual Identik

Heteroskedastisitas dapat terjadi karena terdapat *outlier* dalam data, atau fungsi bentuk model regresi yang salah, atau transformasi data yang salah serta pencampuran data pengamatan dengan skala pengukuran yang berbeda (Gujarati, 2015). Konsekuensi heteroskedastisitas antara lain adalah pengujian parameter regresi dengan statistik uji t menjadi tidak valid dan selang kepercayaan untuk parameter regresi cenderung melebar yang menyebabkan hasil perkiraan yang diperoleh menjadi tidak dapat dipercaya (Gujarati, 2015). Uji asumsi identik dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan melakukan regresi antara nilai variabel respon dan *absolute* residual sebagai dependen. Berikut rumus pengujiannya (Gujarati, 2015)

Hipoteisis

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{minimal terdapat satu } \beta_i \neq 0, \text{ dimana } i = 1, 2, \dots, k$$

Statistik uji:

$$F_{hitung} = \frac{\left[ \sum_{i=1}^n (|e_i| - |\bar{e}|)^2 \right] / (k)}{\left[ \sum_{i=1}^n (|e_i| - |\bar{e}|)^2 \right] / (n - p)} = \frac{MSR}{MSE} \quad (2.6)$$



Keterangan :  $k$  adalah banyaknya variabel prediktor  
 $p$  adalah banyaknya parameter model regresi  
 $n$  adalah banyaknya jumlah data  
 $MSR$  adalah *Mean Square Regresi*  
 $MSE$  adalah *Mean Square Error*  
 $e_i$  adalah residual ke- $i$   
 $\bar{e}$  adalah rata-rata residual

Daerah kritis: Tolak  $H_0$ , jika  $F_{hitung} > F_{\alpha(k, n-p)}$  atau  $P_{value} < \alpha$   
 Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  apabila nilai  $F_{hitung} > F_{\alpha(k, n-p)}$  atau  $P_{value} < \alpha$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  yang artinya residual tidak identik atau terjadi heterokedastisitas.

#### b. Pengujian Asumsi Residual Independen

Masalah umum dalam analisis regresi yang melibatkan data *time series* adalah autokorelasi. Salah satu asumsi regresi adalah residualnya tidak berkorelasi, hal ini berarti residual pada waktu  $t$  tidak berkorelasi dengan waktu sebelumnya ( $t-1$ ) (Gujarati, 2015). Autokoralsai dalam konsep regresi linear berarti komponen *error* berkorelasi berdasarkan urutan waktu (pada data berkala) atau urutan ruang, atau korelasi pada dirinya sendiri. Pengujian untuk asumsi independen dapat meng-gunakan metode *Durbin-Watson* sebagai berikut (Gujarati, 2015).

Hipotesis

$H_0: \rho_e = 0$  (tidak ada autokorelasi/ independen)

$H_1: \rho_e \neq 0$  (ada autokorelasi/ dependen)

$$\text{Statistik uji: } d_{hitung} = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}; \text{dimana } i=1,2,\dots,n \quad (2.7)$$

Daerah kritis: Tolak  $H_0$ , jika  
 $d < d_L$  atau  $4-d < d_L$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi  $\alpha$ ,  
 artinya residual dependen atau ada autokorelasi

$d > d_u$  maka  $H_0$  gagal ditolak pada tingkat signifikansi  $\alpha$ , artinya residual independen atau tidak ada autokorelasi

$d_u < d < d_L$  maka  $H_0$  tidak dapat disimpulkan pada tingkat signifikansi  $\alpha$

Keterangan :  $d$  adalah nilai *Durbin Watson*

$d_L$  adalah batas bawah dari tabel *Durbin Watson*

$d_u$  adalah batas atas dari tabel *Durbin Watson*

$e_i$  adalah residual ke- $i$

$e_{i-1}$  adalah residual ke- $i-1$

dimana nilai  $d_u$  dan  $d_L$  dapat diperoleh dari tabel *Durbin Watson* dengan taraf signifikan tertentu.

### c. Pengujian Asumsi Residual Berdistribusi Normal

Pengujian kenormalan digunakan untuk mengetahui apakah residual yang didapatkan dalam regresi linier berganda metode kuadrat terkecil mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji yang dapat digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov*.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut (Daniel, 1989):

Hipotesis:

$H_0$  :  $F_n = F_0(x)$  (tidak berdistribusi normal)

$H_1$  :  $F_n \neq F_0(x)$  (berdistribusi normal)

Statistik uji:  $KS = \sup_x |F_n(x) - F_0(x)|$  (2.8)

Keterangan :  $KS$  adalah nilai *Kolmogorov Smirnov*

$\sup_x$  adalah selisih terbesar dari  $|F_n(x) - F_0(x)|$

$F_0(x)$  adalah peluang kumulatif distribusi normal

$F_n(x)$  adalah peluang kumulatif distribusi empiris

Daerah kritis: Tolak  $H_0$ , jika nilai  $KS > KS_\alpha$  atau  $P_{\text{value}} < \alpha$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  apabila nilai  $KS > KS_\alpha$  atau  $P_{\text{value}} < \alpha$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  yang artinya residual berdistribusi normal. Nilai  $KS$  dapat diperoleh dari buku tabel *Kolmogorov Smirnov* dengan taraf signifikan tertentu.

### 2.3 Pemilihan Model Terbaik dengan Metode *Stepwise*

Metode *stepwise* adalah metode gabungan antara metode *forward* dan *backward*. Variabel yang pertama kali masuk adalah variabel yang korelasinya tertinggi dan signifikan dengan variabel respon, variabel yang masuk kedua adalah variabel yang korelasi parsialnya tertinggi dan berpengaruh signifikan, setelah variabel tertentu masuk ke dalam model maka variabel lain yang ada di dalam model dievaluasi, jika ada variabel yang tidak signifikan maka variabel tersebut dikeluarkan (Draper dan Smith, 1992).

Langkah-langkah metode *Stepwise* adalah sebagai berikut.

1. Variabel X dimasukkan pertama kali ke dalam model lalu cari variabel X yang berkorelasi paling tinggi dengan Y
2. Pemilihan variabel berikutnya adalah variabel yang memiliki korelasi parsial tertinggi dan berpengaruh signifikan terhadap variabel respon
3. Begitu seterusnya, sampai semua variabel prediktor berpengaruh signifikan terhadap variabel respon
4. Masukkan variabel prediktor terpilih dan diperoleh model terbaik.

### 2.4 Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

### 2.4.1 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (1966) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain :

1. *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidangnya.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
4. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari perusahaan bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

### 2.4.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg (1966) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain :

1. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, dan peluang pemutusan hubungan.
4. *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.
5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

## 2.5 Kepuasan Kerja

Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.
3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2006)

Moh As'ad (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dalam beberapa faktor seperti yang diberikan pada Tabel 2.2.

**Tabel 2.2** Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

<b>Faktor Hubungan Antar Karyawan</b>	<b>Faktor Individu</b>	<b>Faktor Luar</b>
○ Hubungan antara pimpinan dengan karyawan	○ Sikap orang terhadap pekerjaannya	○ Keadaan keluarga karyawan
○ Faktor fisik dan kondisi kerja	○ Umur orang sewaktu bekerja	○ Rekreasi
○ Hubungan sosial diantara karyawan	○ Jenis kelamin	○ Pendidikan dan <i>training</i>
○ Sugesti dari teman sekerja		
○ Emosi dari situasi kerja		

## 2.6 Kinerja

Wood (1999), kinerja didefinisikan sebagai kontribusi pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, baik secara individu, unit kerja maupun organisasi. Veithzal (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dapat diukur dalam bentuk produktivitas, keuntungan, sikap pegawai, kepekaan organisasi, dan lain-lain. Menurut Gomes (2001), terdapat delapan tipe kriteria performansi yang menilai dan mengevaluasi performansi kerja karyawan sebagai berikut.

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Dependabilty*, kesadaran akan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramahmataman, dan integrasi.

## 2.7 Lama Kerja

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan

terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

*(Halaman ini sengaja dikosongkan)*



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada dua jenis yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer pada penelitian kali ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian yaitu karyawan PT. AJG (Petrokimia Gresik Group) dan diisi secara langsung oleh karyawan tersebut yang disebar pada bulan Maret sampai April 2018. Kemudian untuk pengumpulan data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi yang berhubungan dengan populasi dan permasalahan yang diteliti yaitu pada divisi SDM (Sumber Daya Manusia) PT. AJG (Petrokimia Gresik Group) yang diperoleh pada bulan Desember 2017 sampai Januari 2018 di Kompleks Lingkungan Industri Kecil Jl. Moh Yamin SH, Tlogopojok Kec. Gresik Kab. Gresik.

### **3.2 Metode Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. AJG (Petrokimia Gresik Group) yang bekerja dibagian kantor. Sedangkan unit sampel penelitiannya adalah karyawan PT. AJG yang bekerja dibagian kantor. Total karyawan yang bekerja di PT. AJG yang bekerja dibagian kantor adalah sebanyak 108 karyawan bukan termasuk *office boy*, ketua divisi/GM, dan resepsionis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling acak stratifikasi (*stratifikasi random sampling*) dengan pemilihan sampelnya menggunakan Sampling Acak Sederhana (SAS). Teknik stratifikasi digunakan pada penelitian ini karena pada anggota populasi terdiri dari beragam orang dengan pembagian kerja yang berbeda. Dalam acak stratifikasi, sebelum sampel diambil dari populasi, dilakukan startifikasi (pengelompokkan) populasi terlebih dahulu berdasarkan karakteristik tertentu atau dikelompokkan terlebih dahulu ke dalam strata-strata tertentu. Pada penelitian ini strata

dibedakan berdasarkan divisi atau pembagian kerja yang berbeda di PT. AJG. Berikut pembagian divisi dapat dijelaskan pada Tabel 3.1 dibawah ini.

**Tabel 3.1** Pembagian Divisi di PT. AJG

No.	Divisi	Populasi(N <sub>h</sub> )
1	SPI & Tata Kelola Perusahaan	2
2	Pemasaran & <i>Engineering</i>	14
3	Konstruksi	8
4	<i>Service Maintenance</i> & Perbengkelan	11
5	Perencanaan Pengendalian Proyek, QC & K3L	4
6	Pengadaan & Gudang	7
7	Sumber Daya Manusia, Hukum, Umum & IT	39
8	Keuangan & RENTAL Usaha	10
9	Jasa Umum & Perdagangan	9
10	Pergudangan	4
<b>Total</b>		<b>108</b>

Pada penelitian ini populasinya (N) adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. AJG dengan jumlah sebanyak 108 orang. Pengambilan sampel (n) pada penelitian ini menggunakan taksiran proporsi dengan peluang kinerja puas ( $\hat{P}$ ) sebesar 0.5 dan kinerja karyawan yang tidak baik ( $\hat{Q}$ ) sebesar 0.5. Kemudian batas kesalahan (B) yang digunakan yaitu sebesar 15% dan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0.05 berikut perhitunganya.

$$D = \left( \frac{B}{z_{1-\alpha/2}} \right)^2 = \left( \frac{0.15}{1.96} \right)^2 = 0.0058569$$

$$n = \frac{N\hat{P}\hat{Q}}{(N-1)D + \hat{P}\hat{Q}}$$

$$= \frac{108 \times 0.5 \times 0.5}{(108-1) \times 0.0058569 + 0.5 \times 0.5} = 43.33336449 \approx 44$$

Sehingga banyaknya sampel yang terpilih yaitu sebanyak 43,33336449 karyawan (44 dibulatkan keatas) yang kemudian dari 44 karyawan yang terpilih akan diambil sampel pada masing-masing strata atau divisi dengan menggunakan rumus persamaan 3.1 sebagai berikut.

$$n_h = n \frac{N_h}{N} \quad (3.1)$$

Berdasarkan perhitungan sebelumnya diperoleh  $n = 44$  dari  $N = 108$ . Maka cara untuk memperoleh sampel dapat dijelaskan menggunakan rumus persamaan 3.1 yang akan dijabarkan pada Tabel 3.2 dibawah ini.

**Tabel 3.2** Pengambilan Sampel Pada Masing-masing Divisi di PT. AJG

No.	Divisi	Populasi ( $N_h$ )	Sampel ( $n_h$ )
1	SPI & Tata Kelola Perusahaan	2	1
2	Pemasaran & <i>Engineering</i>	14	6
3	Konstruksi	8	3
4	<i>Service Maintenance</i> & Perbengkelan	11	4
5	Perencanaan Pengendalian Proyek, QC & K3L	4	2
6	Pengadaan & Gudang	7	3
7	Sumber Daya Manusia, Hukum, Umum & IT	39	15
8	Keuangan & Rendal Usaha	10	4
9	Jasa Umum & Perdagangan	9	4
10	Pergudangan	4	2
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>44</b>

Tabel 3.2 menjelaskan bahwa dari total 44 karyawan PT.AJG sampel yang terbagi pada masing-masing divisi dipilih dengan menggunakan Sampling Acak Sederhana (SAS). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Wawancara

Pada penelitian kali ini teknik pengumpulan data dengan wawancara yang digunakan dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian bagian divisi SDM (Sumber

Daya Manusia) PT. AJG. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

## 2. Kuesioner

Pada penelitian kali ini teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang nantinya akan disebarkan kepada responden yakni karyawan PT. AJG (Petrokimia Gresik Group) berupa bentuk pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya. Sebagaimana terlampir pada Lampiran 1, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan untuk menilai kinerja, motivasi, dan kepuasannya secara individu dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Skala pengukuran persepsi responden (Skala Likert 1 s.d 5)

**Sangat Tidak Setuju** **Sangat Setuju**  
 1 \_ \_ \_ \_ 2 \_ \_ \_ \_ 3 \_ \_ \_ \_ 4 \_ \_ \_ \_ 5

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Cukup Setuju

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

### 3.3 Variabel Penelitian

Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AJG dibagi menjadi tiga jenis yang dapat dijelaskan pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3** Variabel Penelitian

Variabel	Simbol	Keterangan	Skala
Respon	Y	Kinerja Karyawan	Interval
Prediktor	X <sub>1</sub>	Motivasi	Interval
	X <sub>2</sub>	Kepuasan Kerja	Interval

Tabel 3.3 Lanjutan

Variabel	Simbol	Keterangan	Skala
Prediktor	$X_3$	Lama Kerja	Rasio
	$X_4$	Usia	Rasio
	$X_1 * X_3$	Motivasi * Lama Kerja	Rasio
	$X_1 * X_4$	Motivasi * Usia	Rasio
	$X_2 * X_3$	Kepuasan kerja * Lama Kerja	Rasio
	$X_2 * X_4$	Kepuasan kerja * Usia	Rasio
Demografi		Usia	Ordinal
		Jenis Kelamin	Nominal
		Tingkat Pendidikan	Ordinal
		Status Menikah	Nominal

Definisi operasional dari setiap variabel pengamatan yaitu variabel respon, prediktor, dan demografi adalah sebagai berikut.

#### A. Variabel Respon

##### 1) Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja karyawan sebagai variabel respon yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai kontribusi pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas secara individu karyawan PT. AJG dari skala 1 sampai 5 yaitu dari sangat kurang sampai sangat baik dengan pengukurannya melalui beberapa pernyataan yang telah disediakan dalam kuesioner pada Lampiran 1 berdasarkan 8 indikator pengukur nilai kinerja karyawan (Gomes, 2001). Akan tetapi pada penelitian ini sebanyak 7 indikator saja yang digunakan karena indikator *Quantity of Work* tidak diikuti pada penelitian ini karena berdasarkan divisi SDM PT.AJG bahwa jumlah kehadiran dari karyawan PT.AJG dianggap sama karena hampir tidak ada karyawan yang bolos ke kantor.

##### Skala penilaian kinerja karyawan (Skala Likert 1 s.d 5)

**Sangat Kurang** **Sangat Baik**  
 1 \_ \_ \_ \_ 2 \_ \_ \_ \_ 3 \_ \_ \_ \_ 4 \_ \_ \_ \_ 5

Skala 1,00-1,50 : Kinerja Sangat Kurang

Skala 1,51-2,50 : Kinerja Kurang

Skala 2,51-3,50 : Kinerja Cukup

Skala 3,51-4,50 : Kinerja Baik

Skala 4,51-5,50 : Kinerja Sangat Baik

## B. Variabel Prediktor

### 1) **Motivasi ( $X_1$ )**

Motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan PT.AJG secara individu agar lebih giat bekerja. Nilai motivasi kerja dapat diukur dari skala 1 sampai 5 yaitu dari sangat kurang sampai sangat baik dengan pengukurannya melalui beberapa pernyataan yang telah disediakan dalam kuesioner pada Lampiran 1 berdasarkan dua pengukuran nilai motivasi yaitu dari segi intrinsik dan ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik (MI) diukur dengan 4 indikator
2. Motivasi Ekstrinsik (ME) diukur dengan 5 indikator

Skala penilaian motivasi kerja karyawan (Skala Likert 1 s.d 5)

<b>Sangat Kurang</b>	<b>Sangat Baik</b>
1 _ _ _ _ 2 _ _ _ _ 3 _ _ _ _ 4 _ _ _ _ 5	

Skala 1,00-1,50 : Sangat Kurang Motivasi

Skala 1,51-2,50 : Kurang Motivasi

Skala 2,51-3,50 : Cukup Baik Motivasi

Skala 3,51-4,50 : Baik Motivasi

Skala 4,51-5,50 : Sangat Baik Motivasi

### 2) **Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa puas karyawan bekerja di PT.AJG secara individu dari skala 1 sampai 5 yaitu dari sangat kurang puas sampai sangat puas sekali dengan pengukurannya melalui beberapa pernyataan yang telah disediakan dalam kuesioner pada Lampiran 1. Karena seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu dan kemungkinan untuk keluar dari perusahaan berkurang. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dalam 3 faktor dengan indikator masing-masing yaitu:

1. Faktor Hubungan Antar Karyawan (FHAK) diukur dengan 5 indikator
2. Faktor Individu (FI) diukur dengan 3 indikator

Akan tetapi hanya 1 indikator yang digunakan yaitu “Sikap orang terhadap pekerjaannya” karena umur dijadikan variabel moderat dan jenis kelamin dijadikan variabel demografi.

3. Faktor Luar (FL) diukur dengan 3 indikator

Skala penilaian kepuasan kerja karyawan (Skala Likert 1 s.d 5)

**Sangat Kurang Puas** **Sangat Puas**  
 1 \_ \_ \_ \_ 2 \_ \_ \_ \_ 3 \_ \_ \_ \_ 4 \_ \_ \_ \_ 5

Skala 1,00-1,50 : Sangat Kurang Puas

Skala 1,51-2,50 : Kurang Puas

Skala 2,51-3,50 : Cukup Puas

Skala 3,51-4,50 : Puas

Skala 4,51-5,50 : Sangat Puas

**3) Lama Kerja ( $X_3$ )**

Masa kerja karyawan atau lama kerja karyawan PT.AJG terhitung saat penelitian berlangsung.

**4) Usia ( $X_4$ )**

Usia karyawan PT.AJG saat penelitian berlangsung.

**5) Motivasi\*Lama kerja ( $X_1*X_3$ )**

Motivasi\*Lama kerja merupakan variabel prediktor motivasi yang dipadukan dengan variabel moderat lama kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lama kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.AJG.

**6) Motivasi\*Usia ( $X_1*X_4$ )**

Motivasi\*Usia merupakan variabel prediktor motivasi yang dipadukan dengan variabel moderat usia. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah variabel usia dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.AJG.

**7) Kepuasan kerja\*Lama kerja ( $X_2*X_3$ )**

Kepuasan kerja\*Lama kerja merupakan variabel prediktor motivasi yang dipadukan dengan variabel moderat lama kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lama

kerja dapat mempengaruhi nilai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.AJG.

### 8) **Kepuasan Kerja\*Usia ( $X_2$ \* $X_4$ )**

Kepuasan kerja\*Usia merupakan variabel prediktor motivasi yang dipadukan dengan variabel moderat usia. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah variabel usia dapat mempengaruhi nilai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

## C. Variabel Demografi

### 1) **Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dari karyawan PT.AJG apakah berjenis kelamin laki-laki atau perempuan.

### 2) **Usia**

Usia karyawan PT.AJG saat penelitian berlangsung. Pada penelitian ini usia dikelompokkan menjadi 4 yaitu.

- 2 adalah usia 20-29 Tahun
- 3 adalah usia 30-39 Tahun
- 4 adalah usia 40-49 Tahun
- 5 adalah usia  $\geq 50$  Tahun

### 3) **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan PT.AJG.

### 4) **Status Menikah**

Status menikah dari karyawan PT.AJG apakah sudah menikah atau belum menikah.

Berikut indikator-indikator pengukur variabel kinerja karyawan (Y), motivasi( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) karyawan PT. AJG yang dituangkan dalam bentuk kuesioner pada Lampiran 1 dan dijelaskan dalam bentuk pernyataan dapat dijelaskan pada Tabel 3.4.



**Tabel 3.4** Indikator Kinerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. AJG

Variabel	Simbol	Indikator	Simbol	Pernyataan	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	D <sub>1</sub>	<i>Quality of Work</i> , Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.	KK <sub>1</sub>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Likert
			KK <sub>2</sub>	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	Likert
	D <sub>3</sub>	<i>Job Knowledge</i> , luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.	KK <sub>3</sub>	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang banyak terkait pekerjaan yang saya tekuni.	Likert
	D <sub>4</sub>	<i>Creativeness</i> , keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.	KK <sub>4</sub>	Saya mampu memunculkan gagasan-gagasan yang baik untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan	Likert
	D <sub>5</sub>	<i>Cooperation</i> , Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain	KK <sub>5</sub>	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain/tim	Likert
	D <sub>6</sub>	<i>Initiative</i> , keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang	KK <sub>6</sub>	Saya mampu memunculkan/menyampaikan ide-ide yang baik untuk perusahaan yang lebih baik dimasa mendatang	Likert
	D <sub>7</sub>	<i>Dependability</i> , kesadaran akan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan	KK <sub>7</sub>	Pekerjaan yang telah saya kerjakan selalu bisa saya pertanggung jawabkan dengan baik	Likert
			KK <sub>8</sub>	Saya sering terlibat/hadir dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya tanpa meninggalkan tanggung jawab saya	Likert
	D <sub>8</sub>	<i>Personal qualities</i> , menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integrasi.	KK <sub>9</sub>	Saya membantu marketing (supervisor) banyak untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	Likert
Motivasi (X <sub>1</sub> )	<b>Motivasi Intrinsik</b>				
	MI <sub>1</sub>	<i>Achievement</i> (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas	M <sub>1</sub>	Jika saya bekerja sesuai target dan menguntungkan perusahaan, ada penghargaan tersendiri untuk saya dari perusahaan	Likert

Tabel 3.4 Lanjutan

Variabel	Simbol	Indikator	Simbol	Pernyataan	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )			M <sub>2</sub>	Jika saya bekerja dengan baik dan rajin ada kesempatan untuk naik jabatan	Likert
			M <sub>3</sub>	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	Likert
			M <sub>4</sub>	Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karir saya	Likert
	MI <sub>2</sub>	<i>Advancement</i> ( <i>pengembangan diri</i> ), adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidangnya	M <sub>5</sub>	Saya ingin menjadi yang terbaik ditempat kerja saya, agar tidak mengecewakan	Likert
			M <sub>6</sub>	Karena saya ingin menjadi pemenang bagi diri saya sendiri	Likert
			M <sub>7</sub>	Karena ini adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalankan hidup saya	Likert
			M <sub>8</sub>	Saya ingin sukses dalam pekerjaan ini agar tidak memalukan diri saya sendiri	Likert
			M <sub>9</sub>	Saya mengalami kepuasan pribadi ketika dapat mengerjakan tugas-tugas yang sulit dan menantang	Likert
	MI <sub>3</sub>	<i>Work it self</i> ( <i>pekerjaan itu sendiri</i> ) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja	M <sub>10</sub>	Bidang pekerjaan yang saya tekuni sungguh-sungguh membutuhkan keterampilan yang tidak sembarang orang mampu melakukannya	Likert
			M <sub>11</sub>	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi	Likert
			M <sub>12</sub>	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan sesuatu yang menantang bagi saya	Likert
	MI <sub>4</sub>	<i>Recognition</i> (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan	M <sub>13</sub>	Seringkali saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil pekerjaan saya	Likert

Tabel 3.4 Lanjutan

Variabel	Simbol	Indikator	Simbol	Pernyataan	Skala	
Motivasi (X <sub>1</sub> )		dari perusahaan bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian	M <sub>14</sub>	Seringkali saya mendapat pujian dari teman-teman kerja saya atas pekerjaan yang telah saya kerjakan	Likert	
			M <sub>15</sub>	Selama bekerja, saya selalu tekun (gigih) meskipun terjadi hal-hal yang tidak diharapkan	Likert	
	<b>Motivasi Ekstrinsik</b>					
	ME <sub>1</sub>	<i>Company policy</i> (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan	M <sub>16</sub>	Menurut saya kebijakan /aturan yang dibuat oleh perusahaan dan berlaku di perusahaan sudah sesuai	Likert	
	ME <sub>2</sub>	<i>Relationship with peers</i> (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas	M <sub>17</sub>	Tanpa bantuan dari rekan kerja saya, saya tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Likert	
	ME <sub>3</sub>	<i>Work Security</i> (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan	M <sub>18</sub>	Selama saya bekerja disini, saya mendapatkan jaminan keamanan	Likert	
	ME <sub>4</sub>	<i>Relationship with supervisor</i> (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja	M <sub>19</sub>	Para Menejer (supervisor) mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga saya tertantang untuk bekerja lebih giat lagi	Likert	
	ME <sub>5</sub>	Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan	M <sub>20</sub>	Pekerjaan ini memungkinkan saya mendapatkan uang yang banyak	Likert	

Tabel 3.4 Lanjutan

Variabel	Simbol	Indikator	Simbol	Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>Faktor Hubungan Antar Karyawan</b>				
	FHAK <sub>1</sub>	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan	K <sub>1</sub>	Para manajer (supervisor) menyediakan bantuan teknis jika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan saya	Likert
			K <sub>2</sub>	Para Manajer (Supervisor) memberikan dukungan pada saya	Likert
	FHAK <sub>2</sub>	Faktor fisik dan kondisi kerja	K <sub>3</sub>	Menurut saya fasilitas yang tersedia di Kantor sudah lengkap dan sangat membantu saya dalam bekerja	Likert
			K <sub>4</sub>	Kesediaan tempat untuk beristirahat dan mengisi perut/kantin diperusahaan sudah memadai bagi saya	Likert
			K <sub>5</sub>	Udara dilingkungan (petrokimia) bau amonia tidak menjadi masalah bagi saya	Likert
	FHAK <sub>3</sub>	Hubungan sosial diantara karyawan	K <sub>6</sub>	Rekan karyawan disini ramah dan baik terhadap saya	Likert
			K <sub>7</sub>	Layanan Satpam atau satuan keamanan yang bertugas diperusahaan ramah, baik dan cukup membantu saya	Likert
			K <sub>8</sub>	Layanan karyawan <i>Office Boy</i> sangat baik,ramah dan cukup membantu saya	Likert
			K <sub>9</sub>	Rekan kerja disini memberikan dukungan pada saya dalam bekerja	Likert
	FHAK <sub>4</sub>	Sugesti dari teman kerja	K <sub>10</sub>	Saya menikmati dan merasa nyaman bekerja dengan teman-teman disini	Likert
			K <sub>11</sub>	Saya merasa bahwa pekerjaan ini menyediakan tugas yang menyenangkan bagi saya karena bantuan dari teman kerja disekitar saya	Likert
FHAK <sub>5</sub>	Emosi dari situasi kerja	K <sub>12</sub>	Saya lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan saya jika melihat rekan saya	Likert	

Tabel 3.4 Lanjutan

Variabel	Simbol	Indikator	Simbol	Pernyataan	Skala	
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )				yang lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaannya		
	<b>Faktor Individu</b>					
	FI	Sikap orang terhadap pekerjaannya	K <sub>13</sub>	Rekan kerja saya selalu menghargai pekerjaan yang sudah saya kerjakan	Likert	
			K <sub>14</sub>	Para menejer( <i>Supervisor</i> ) saya selalu puas dengan pekerjaan yang sudah saya kerjakan	Likert	
	<b>Faktor Luar</b>					
	FL <sub>1</sub>	Kedaaan keluarga karyawan	K <sub>15</sub>	Support dari keluarga sangat berarti bagi diri saya untuk termotivasi mengerjakan pekerjaan dikantor	Likert	
			K <sub>18</sub>	Kegiatan Rohani, Bakti Sosial, dan Lomba2 yang diadakan perusahaan membuat pikiran <i>fresh</i> dan dapat meningkatkan kerja sama tim	Likert	
			K <sub>17</sub>	Kegiatan Rohani, Bakti Sosial, dan Lomba2 yang diadakan perusahaan perlu diagendakan secara rutin	Likert	
			K <sub>18</sub>	Adanya rekreasi bersama rekan kerja perlu diadakan untuk menghilangkan rasa jenuh	Likert	
	FL <sub>3</sub>	Pendidikan dan <i>Training</i>	K <sub>19</sub>	Adanya pendidikan dan <i>training</i> yang diselenggarakan oleh perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan saya	Likert	

### 3.4 Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Pada penelitian ini, sebelum dianalisis maka perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah langkah pengujiannya.

Hipotesis

$H_0$  :Pernyataan tidak mengukur aspek yang sama

$H_1$  :Pernyataan mengukur aspek yang sama

Statistik uji:

$$r = \frac{n\left(\sum_{i=1}^n X_i Y_i\right) - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2 \right]}} \quad (3.2)$$

Keterangan:  $r$  adalah koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*

$X_i$  adalah skor pernyataan responden ke- $i$  yang diberikan oleh tiap-tiap responden

$Y_i$  adalah skor total seluruh pernyataan responden ke- $i$

$n$  adalah banyaknya responden

Daerah kritis: Tolak  $H_0$ , jika  $r_{hitung} > r(\alpha, n-2)$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  apabila nilai nilai  $r_{hitung} > r(\alpha, n-2)$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  yang artinya pernyataan mengukur aspek yang sama.

Pemeriksaan reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan pernyataan dari indikator atau variabel pendukung pernyataan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pemeriksaan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2006). Pemeriksaan reabilitas dapat diperoleh dengan menggunakan rumus persamaan 3.2.

Statistik uji:

$$C_{\alpha} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{b=1}^k S_b^2}{S_{tot}^2} \right) \quad (3.3)$$

Keterangan :  $C_{\alpha}$  adalah Koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach's alpha*)

$K$  adalah banyaknya pernyataan

$\sum_{b=1}^k S_b^2$  adalah total varians pernyataan

$S_{tot}$  adalah varians total

Kerelabelan suatu kuesioner diperoleh dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* diukur berdasarkan skala *Cronbach's alpha* 0 sampai 1 dengan membandingkan nilai kriteria reliabilitas yang diberikan pada Tabel 3.5.

**Tabel 3.5** Kriteria Reliabilitas

Nilai Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria
0,00 s.d. 0,20	Kurang reliabel
0,21 s.d. 0,40	Agak reliabel
0,42 s.d. 0,60	Cukup reliabel
0,61 s.d. 0,80	Reliabel
0,81 s.d. 1,00	Sangat reliabel

Kemudian bentuk struktur data yang digunakan pada penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 3.6.

**Tabel 3.6** Struktur Data

Karyawan	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> X <sub>3</sub>	X <sub>2</sub> X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> X <sub>4</sub>	X <sub>2</sub> X <sub>4</sub>
1	y <sub>1</sub>	X <sub>1(1)</sub>	X <sub>2(1)</sub>	X <sub>3(1)</sub>	X <sub>4(1)</sub>	X <sub>1(1)*X<sub>3(1)</sub></sub>	X <sub>2(1)*X<sub>3(1)</sub></sub>	X <sub>1(1)*X<sub>4(1)</sub></sub>	X <sub>2(1)*X<sub>4(1)</sub></sub>
2	y <sub>2</sub>	X <sub>1(2)</sub>	X <sub>2(2)</sub>	X <sub>3(2)</sub>	X <sub>4(2)</sub>	X <sub>1(2)*X<sub>3(2)</sub></sub>	X <sub>2(2)*X<sub>3(2)</sub></sub>	X <sub>1(2)*X<sub>4(2)</sub></sub>	X <sub>2(2)*X<sub>4(2)</sub></sub>
3	y <sub>3</sub>	X <sub>1(3)</sub>	X <sub>2(3)</sub>	X <sub>3(3)</sub>	X <sub>4(3)</sub>	X <sub>1(3)*X<sub>3(3)</sub></sub>	X <sub>2(3)*X<sub>3(3)</sub></sub>	X <sub>1(3)*X<sub>4(3)</sub></sub>	X <sub>2(3)*X<sub>4(3)</sub></sub>
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
45	y <sub>45</sub>	X <sub>1(45)</sub>	X <sub>2(45)</sub>	X <sub>3(45)</sub>	X <sub>4(45)</sub>	X <sub>1(45)*X<sub>3(45)</sub></sub>	X <sub>2(45)*X<sub>3(45)</sub></sub>	X <sub>1(45)*X<sub>4(45)</sub></sub>	X <sub>2(45)*X<sub>4(45)</sub></sub>

Keterangan: Y adalah variabel respon  
 $X_1$  adalah variabel prediktor ke-1  
 $X_2$  adalah variabel prediktor ke-2  
 $X_3$  adalah variabel prediktor ke-3  
 $X_4$  adalah variabel prediktor ke-4  
 $X_1X_3$  adalah interaksi variabel prediktor ke-1 & 3  
 $X_2X_3$  adalah interaksi variabel prediktor ke-2 & 3  
 $X_1X_4$  adalah interaksi variabel prediktor ke-1 & 4  
 $X_2X_4$  adalah interaksi variabel prediktor ke-2 & 4

Cara memperoleh nilai pada variabel Y,  $X_1$ , dan  $X_2$  seperti pada Tabel 3.5 diatas perlu dilakukan perhitungan dengan menghitung rata-rata nilai dari beberapa indikator pada masing-masing variabel yaitu pada variabel Y menghasilkan  $KK_{bar(i)}$ , variabel  $X_1$  menghasilkan  $M_{bar(i)}$ , dan variabel  $X_2$  menghasilkan  $K_{bar(i)}$  dimana  $i$  banyaknya jumlah karyawan. Struktur datanya dapat dilihat pada Tabel 3.7.

**Tabel 3.7** Struktur Data Menghitung Nilai Pada Variabel Y,  $X_1$ , dan  $X_2$

Karyawan	Kinerja Karyawan (KK)			Y	Motivasi (M)			$X_1$	Kepuasan (K)			$X_2$
	$KK_1$	..	$KK_9$		$M_1$	..	$M_{20}$		$K_1$	..	$K_{19}$	
1	$KK_{1(1)}$	..	$KK_{9(1)}$	$KK_{bar_1}$	$M_{1(1)}$	..	$M_{20(1)}$	$M_{bar20(1)}$	$K_{1(1)}$	..	$K_{19(1)}$	$K_{bar_1}$
2	$KK_{1(2)}$	..	$KK_{9(2)}$	$KK_{bar_2}$	$M_{1(2)}$	..	$M_{20(2)}$	$M_{bar20(2)}$	$K_{1(2)}$	..	$K_{19(2)}$	$K_{bar_2}$
3	$KK_{1(3)}$	..	$KK_{9(3)}$	$KK_{bar_3}$	$M_{1(3)}$	..	$M_{20(3)}$	$M_{bar20(3)}$	$K_{1(3)}$	..	$K_{19(3)}$	$K_{bar_3}$
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
45	$KK_{1(45)}$	..	$KK_{9(45)}$	$KK_{bar_{45}}$	$M_{1(45)}$	..	$M_{20(45)}$	$M_{bar20(45)}$	$K_{1(45)}$	..	$K_{19(45)}$	$K_{bar_{45}}$

Keterangan: Y : variabel respon  
 $X_1$  : variabel prediktor ke-1  
 $X_2$  : variabel prediktor ke-2  
 $KK_1$  : indikator kinerja karyawan ke-1  
 $KK_9$  : indikator kinerja karyawan ke-9  
 $M_1$  : indikator motivasi ke-1  
 $M_{20}$  : indikator motivasi ke-20  
 $K_1$  : indikator kepuasan ke-1  
 $K_{19}$  : indikator kepuasan ke-19

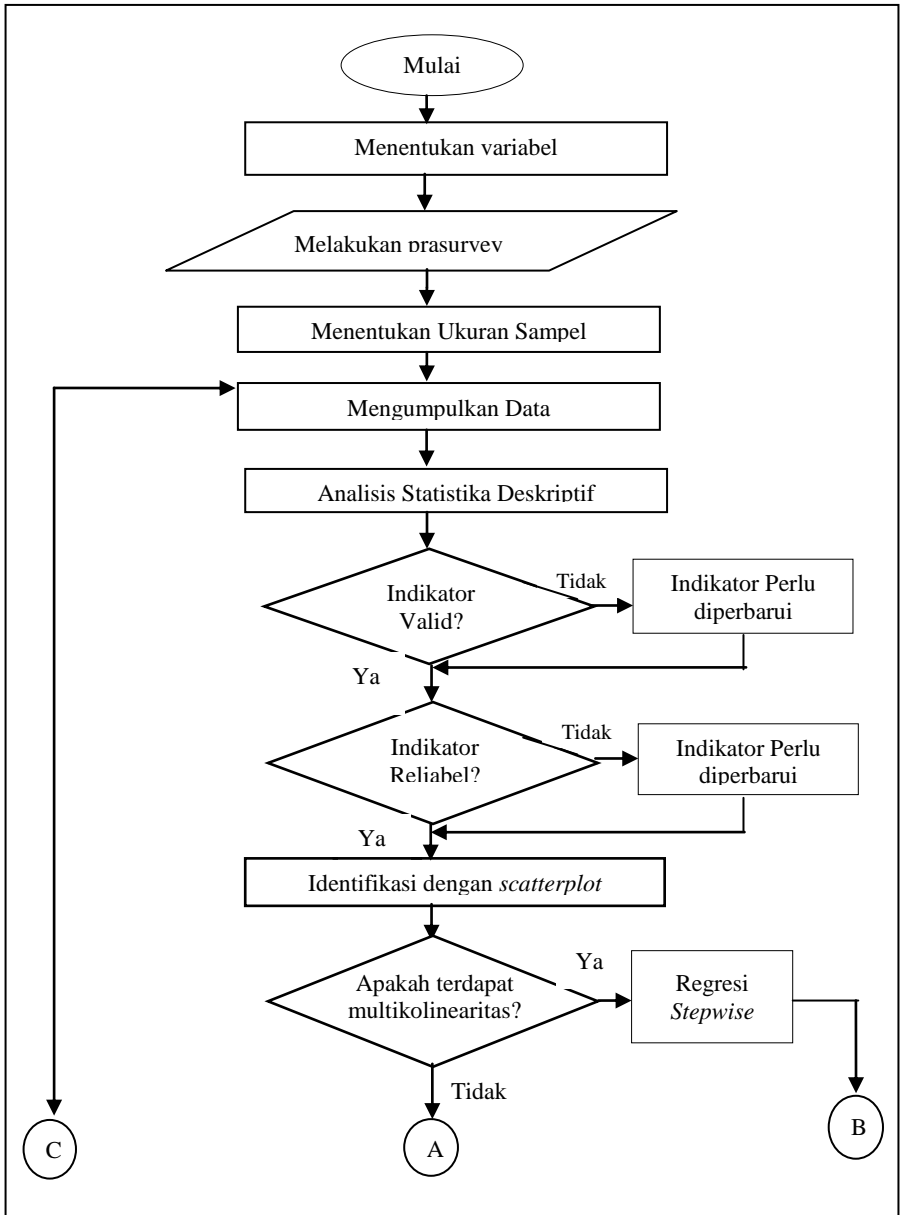


### 3.5 Metode & Langkah Penelitian

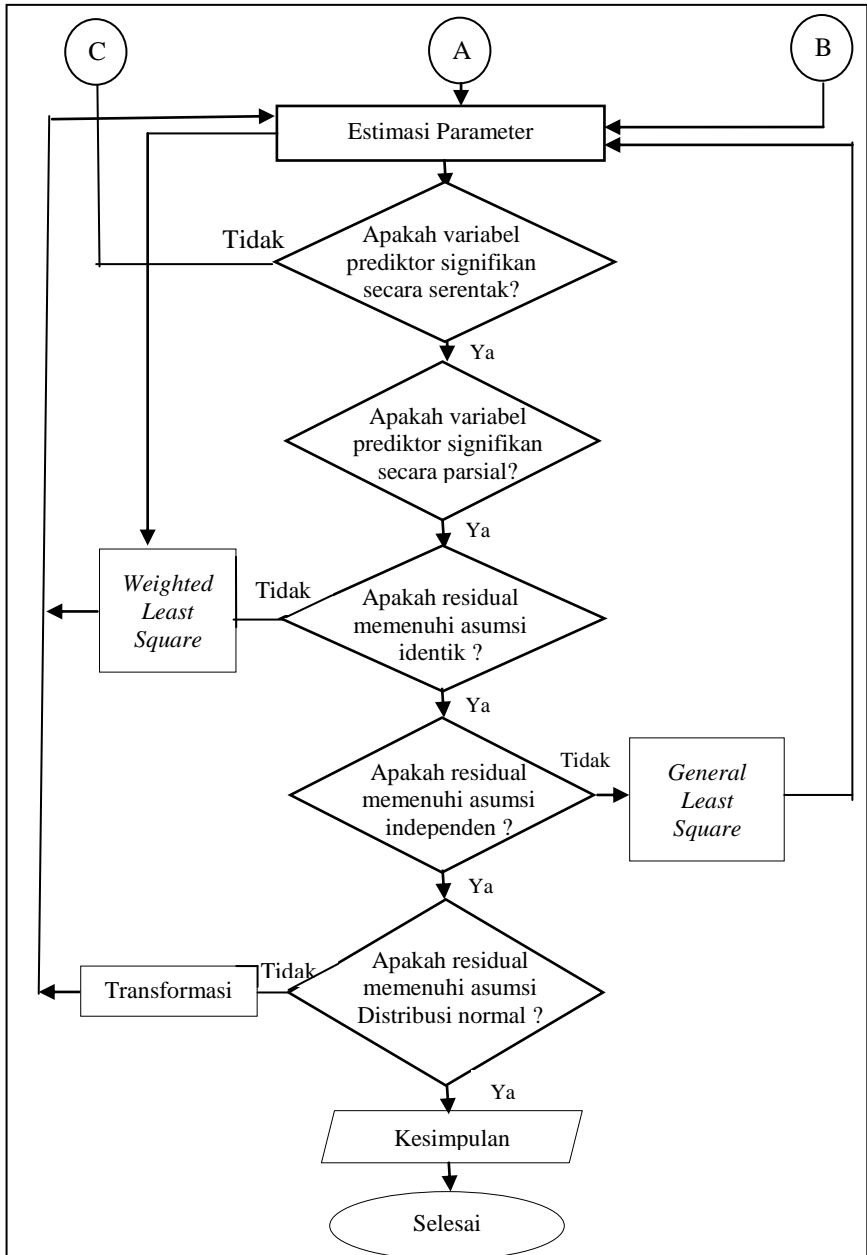
Metode yang digunakan untuk permasalahan penelitian tentang pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AJG dengan variabel moderasi Lama Kerja dan Usia menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*). Adapun langkah analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menentukan variabel prediktor dan variabel respon yang digunakan dalam penelitian.
2. Melakukan pra survey pada 30 karyawan
3. Melakukan analisis uji validitas untuk mengetahui indikator pada variabel apa saja yang valid.
4. Melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa handal atau reliabel indikator-indikator pada suatu variabel.
5. Menentukan jumlah sampel yang terambil pada masing-masing divisi di PT.AJG.
6. Melakukan survey pada 44 karyawan berdasarkan jumlah sampel yang terambil pada masing-masing divisi di PT. AJG.
7. Mengumpulkan data karyawan PT.AJG
8. Menganalisis karakteristik karyawan PT. AJG menggunakan diagram *piechart* terkait: Tingkat pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin, dan status menikah.
9. Menganalisis karakteristik kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja PT. AJG menggunakan diagram *barchart* berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin, dan status menikah.
10. Menganalisis karakteristik kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja PT. AJG dengan variabel moderasi lama kerja dan usia dalam bentuk *boxplot*
11. Menganalisis karakteristik kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja PT. AJG menggunakan diagram *barchart* untuk mengetahui pencapaian nilai kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. AJG

12. Menghitung nilai korelasi antar variabel prediktor dengan variabel respon serta melakukan identifikasi dengan *scatterplot*.
13. Mendeteksi multikolinieritas
14. Apabila terdapat multikolinieritas maka mencari model yang terbaik dengan Regresi *stepwise*.
15. Mengestimasi parameter dalam model dan menguji signifikansi parameter tersebut secara parsial maupun serentak.
16. Memeriksa asumsi residual identik menggunakan uji *glet-ser* apabila tidak terpenuhi ditanggulangi dengan *Weighted Least Square*, memeriksa asumsi independen menggunakan metode *Durbin Watson* apabila tidak terpenuhi ditanggulangi dengan menggunakan *General Least Square* dan memeriksa asumsi distribusi normal menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* apabila tidak terpenuhi ditanggulangi dengan transformasi.
17. Menarik kesimpulan dan saran.  
Berdasarkan metode dan langkah analisis diatas berikut dapat dijelaskan gambaran dari metode dan langkah penelitian dalam bentuk diagram alir pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram Alir



Gambar 3.1. Lanjutan

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis dan pembahasan ini akan menjawab permasalahan dari penelitian yang dilakukan di PT. AJG pada periode 2015/2016 terkait pemberhentian semua karyawan (PHK) karena pada saat itu terjadi penurunan hasil keuntungan signifikan yang disebabkan oleh kinerja karyawan menurun sehingga berdampak pada perusahaan lain yang bekerja sama dengan PT. AJG kehilangan kepercayaan dan akhirnya banyak yang lebih memilih bekerja sama dengan perusahaan lain. Oleh karena itu pada penelitian ini ingin dilakukan analisis tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AJG dengan variabel moderasi lama kerja dan usia. Pembahasan diawali dengan menganalisis karakteristik data responden, variabel yang mempengaruhinya, kemudian dilanjutkan dengan membuat *plot* untuk menentukan metode. Setelah itu, akan dilakukan suatu pengecekan multikolinieritas dan cara mengatasinya. Apabila ada indikasi multikolinieritas cara mengatasinya dengan mencari pemilihan model terbaik menggunakan regresi *stepwise* lalu dilanjutkan untuk estimasi parameter dengan uji serentak dan uji parsial dan dilanjutkan dengan pengecekan asumsi residual distribusi normal, identik, dan independen. berikut adalah hasil analisis dan pembahasan kinerja karyawan PT.AJG.

#### **4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Langkah pertama dalam analisis pra survey adalah menguji validitas dan reliabilitas pada 30 data. Berikut adalah hasil *output* Lampiran 5 yang diringkas pada Tabel 4.1 yaitu hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel akan dijelaskan bahwa indikator mana saja yang tergolong tidak valid. Indikator-indikator tersebut mengandung pernyataan-pernyataan yang dapat mengukur pencapaian kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan	-	-
Motivasi	M <sub>6</sub>	Karena saya ingin menjadi pemenang bagi diri saya sendiri (Motivasi Intrinsik)
	M <sub>7</sub>	Karena ini adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalankan hidup saya (Motivasi Intrinsik)
	M <sub>8</sub>	Saya ingin sukses dalam pekerjaan ini agar tidak memalukan diri saya sendiri (Motivasi Intrinsik)
	M <sub>9</sub>	Saya mengalami kepuasan pribadi ketika dapat mengerjakan tugas-tugas yang sulit dan menantang (Motivasi Intrinsik)
	M <sub>20</sub>	Pekerjaan ini memungkinkan saya men-dapatkan uang yang banyak (Motivasi Ekstrinsik)
Kepuasan Kerja	K <sub>15</sub>	<i>Support</i> dari keluarga sangat berarti bagi diri saya untuk termotivasi mengerjakan pekerjaan dikantor (Faktor Luar)
	K <sub>16</sub>	Kegiatan Rohani, Bakti Sosial, dan Lomba-lomba yang diadakan perusahaan membuat pikiran <i>fresh</i> dan dapat meningkatkan kerja sama tim (Faktor Luar)
	K <sub>19</sub>	Adanya pendidikan dan <i>training</i> yang di-selenggarakan oleh perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan saya (Faktor Luar)

Tabel 4.1 menunjukkan hasil menunjukkan bahwa dari sembilan indikator pada variabel kinerja karyawan terbukti valid yang artinya semua indikator untuk mengukur variabel kinerja yaitu KK<sub>1</sub> sampai KK<sub>9</sub> sudah mampu mengukur dengan tepat kinerja karyawan PT.AJG. Selanjutnya terdapat lima dari dua puluh indikator pada variabel motivasi yang tidak valid yaitu indikator M<sub>6</sub>, M<sub>7</sub>, M<sub>8</sub>, M<sub>9</sub>, dan M<sub>20</sub> yang artinya bahwa indikator tersebut tidak mampu mengukur dengan tepat motivasi kerja karyawan PT.AJG dan indikator sisanya sudah mampu mengukur dengan tepat motivasi kerja karyawan PT.AJG. Sedangkan terdapat tiga dari sembilan belas indikator pada variabel kepuasan kerja yang tidak valid yaitu indikator K<sub>15</sub>, K<sub>16</sub>, dan K<sub>19</sub> yang artinya bahwa indikator tersebut tidak mampu mengukur dengan tepat kepuasan kerja karyawan PT.AJG dan indikator sisanya sudah mampu mengukur dengan tepat kepuasan kerja karyawan PT.AJG.

Selanjutnya adalah hasil perhitungan manual Lampiran 6 yang diringkas pada Tabel 4.2 yaitu analisis reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel, dimana pada masing-masing variabel akan dilakukan uji reliabilitas dan dilihat tergolong kategori sangat reliabel, reliabel, atau yang lainnya.

**Tabel 4.2** Hasil Pemeriksaan Reliabilitas

Variabel	$C_\alpha$	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,892227371	Sangat Reliabel
Motivasi	0,88946571	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja	0,824119846	Sangat Reliabel

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yaitu kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* pada selang 0,8-1,00 yang tergolong dalam kriteria sangat reliabel yang artinya bahwa kuesioner dengan indikator-indikator yang terdapat pada masing-masing variabel kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja sudah bersifat reliabel atau handal dan jawaban responden satu dengan lainnya terhadap pernyataan sudah konsisten atau telah memberikan hasil yang sama dalam beberapa kali pengukuran.

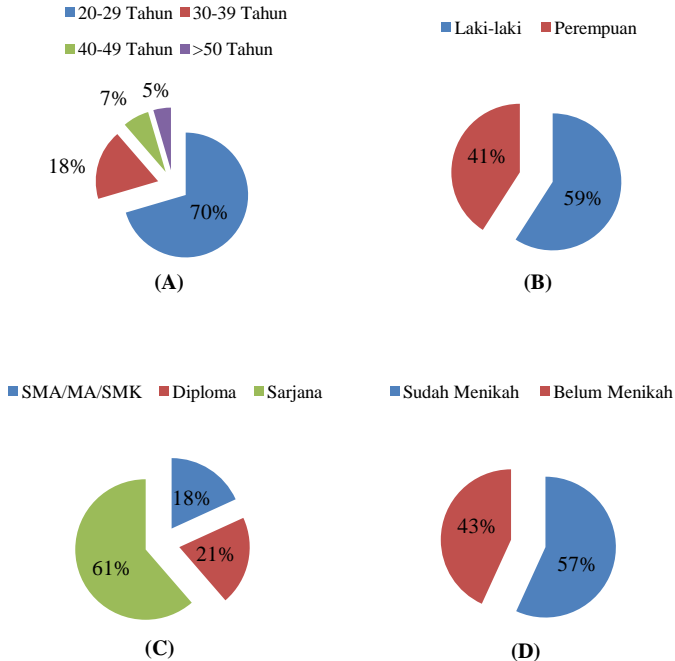
## **4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan PT. AJG Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Status Menikah**

Karakteristik kinerja karyawan PT. AJG dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya dapat disajikan dalam bentuk statistika deskriptif berupa *piechart*, *barchart*, dan *boxplot*. Karakteristik karyawan PT. AJG akan ditampilkan dalam bentuk *piechart*. Sedangkan pencapaian kinerja karyawan, kepuasan, dan motivasi kerja disajikan dalam bentuk *barchart*. Kemudian deteksi data *outlier* dan keragaman data yang disajikan dalam bentuk *boxplot*.

### **4.2.1 Karyawan**

Analisa statistika deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik karyawan PT. AJG. Berdasarkan data yang diperoleh

sehingga tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin karyawan PT. AJG dapat dianalisis dengan analisa statistika menggunakan *piechart* seperti Gambar 4.1.



**Gambar 4.1** A(Usia), B(Jenis Kelamin), C(Tingkat Pendidikan) dan D(Status Menikah) Karyawan PT. AJG

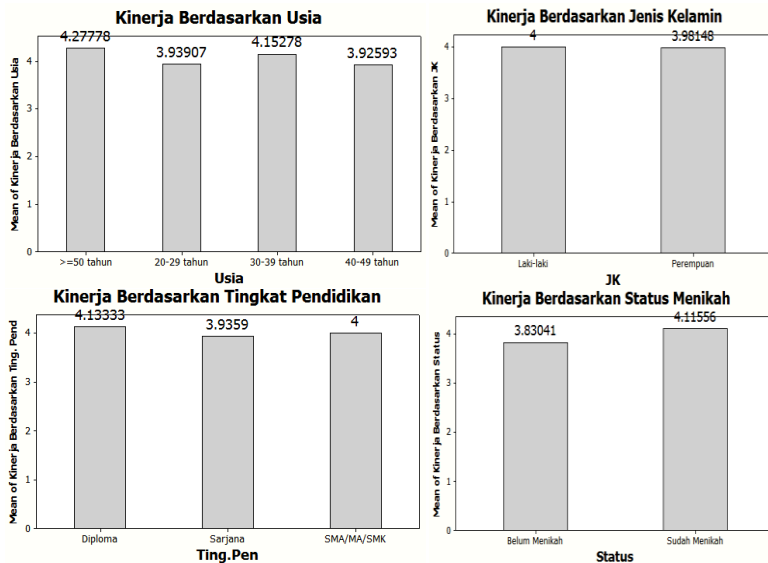
Gambar 4.1 menunjukkan bahwa 70% karyawan PT. AJG berusia 20-29 tahun, 18% berusia 30-39 tahun, 7% berusia 40-49 tahun, dan sisanya berusia lebih dari 50 tahun. Kemudian jika dilihat dari jenis kelaminnya yaitu 59% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya perempuan. Selanjutnya 61% tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. AJG adalah Sarjana, 21% Diploma, dan sisanya SMA/MA/SMK sederajat. Sedangkan pada PT. AJG



karyawan yang berstatus sudah menikah terdapat 57% dan sisanya masih belum menikah.

#### 4.2.2 Kinerja Karyawan

Analisa statistika deskriptif dalam bentuk *barchart* digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan PT. AJG. Berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status menikah mana yang memiliki nilai kinerja tinggi. Berdasarkan data pada Lampiran 2 *barchart* dari Kinerja Karyawan PT. AJG berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status menikah dapat diperlihatkan seperti Gambar 4.2.



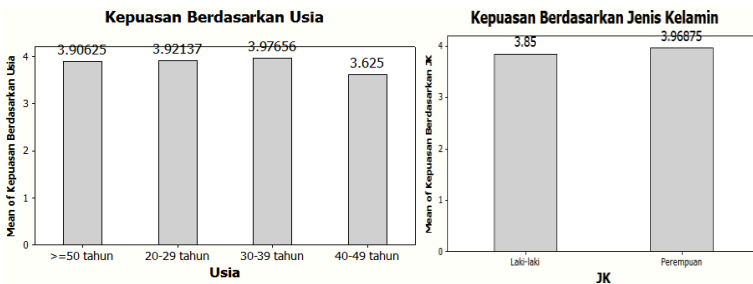
Gambar 4.2 Kinerja Karyawan PT. AJG

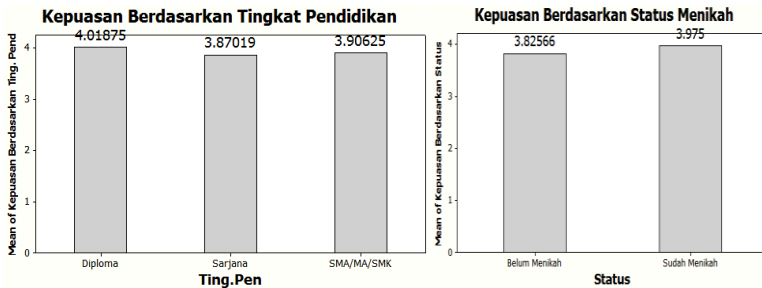
Gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan PT.AJG berdasarkan usia, paling tinggi yaitu karyawan dengan usia  $\geq 50$  tahun sebesar 4,2777 sedangkan paling rendah yaitu karyawan dengan usia 40-49 tahun sebesar 3,92593 artinya kinerja karyawan PT.AJG semua usia memiliki kinerja yang baik. Kemudian nilai kinerja karyawan PT.AJG berdasarkan tingkat

pendidikan paling tinggi yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir diploma sebesar 4,1333 sedangkan paling rendah yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana sebesar 3,9359 artinya kinerja karyawan PT.AJG dengan tingkat pendidikan terakhir baik SMA/MA/SMK, diploma, atau sarjana memiliki kinerja yang baik. Selanjutnya nilai kinerja karyawan PT.AJG berdasarkan jenis kelamin paling tinggi yaitu karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 4 sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 3,9814 artinya kinerja karyawan PT.AJG baik laki-laki atau perempuan memiliki kinerja yang baik. Kemudian nilai kinerja karyawan PT.AJG berdasarkan status menikah paling tinggi yaitu karyawan yang sudah menikah sebesar 4,11556 sedangkan karyawan yang belum menikah sebesar 3,83041 artinya kinerja karyawan PT.AJG baik statusnya sudah atau belum menikah memiliki kinerja yang baik.

### 4.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Analisa statistika deskriptif dalam bentuk *barchart* digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. AJG. Berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status menikah mana yang memiliki nilai kepuasan kerja baik. Berdasarkan data pada Lampiran 2 *barchart* dari kepuasan kerja karyawan PT. AJG berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status menikah dapat diperlihatkan seperti Gambar 4.3.



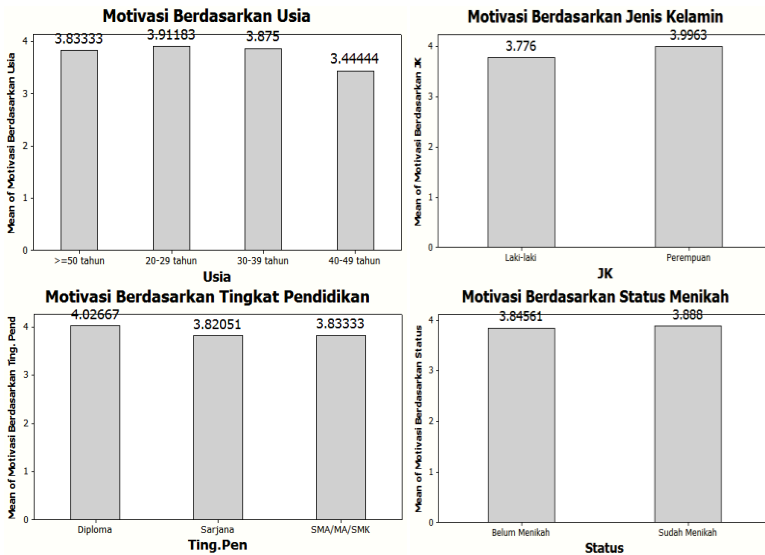


**Gambar 4.3** Kepuasan Karyawan PT. AJG

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja karyawan PT.AJG berdasarkan usia, paling tinggi yaitu karyawan dengan usia 30-39 tahun sebesar 3,97656 sedangkan paling rendah yaitu karyawan dengan usia 40-49 tahun sebesar 3,625 artinya kepuasan kerja karyawan PT.AJG semua usia sudah merasa puas dalam hal kerja. Kemudian nilai kepuasan kerja karyawan PT.AJG berdasarkan tingkat pendidikan paling tinggi yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir diploma sebesar 4,01875 sedangkan paling rendah yaitu karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya sarjana sebesar 3,87019 artinya kepuasan kerja karyawan PT.AJG dengan tingkat pendidikan terakhir baik SMA/MA/SMK, diploma, atau sarjana sudah merasa puas dalam hal kerja. Nilai kepuasan kerja karyawan PT.AJG berdasarkan jenis kelamin paling tinggi yaitu karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 3,96875 sedangkan paling rendah yaitu karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 3,85 artinya kepuasan kerja karyawan PT.AJG baik laki-laki atau perempuan sudah merasa puas dalam hal kerja. Kemudian nilai kepuasan kerja karyawan PT.AJG berdasarkan status menikah paling tinggi yaitu karyawan yang sudah menikah sebesar 3,975 sedangkan paling rendah yaitu karyawan yang belum menikah sebesar 3,82566 artinya kepuasan kerja karyawan PT.AJG baik sudah atau belum menikah sudah merasa puas dalam hal kerja.

#### 4.2.4 Motivasi Kerja Karyawan

Analisa statistika deskriptif dalam bentuk *barchart* digunakan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. AJG. Berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status menikah mana yang memiliki nilai motivasi tinggi. Berdasarkan data pada Lampiran 2 *barchart* dari motivasi kerja karyawan PT. AJG berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status menikah dapat diperlihatkan seperti Gambar 4.4.



**Gambar 4.4** Motivasi Karyawan PT. AJG

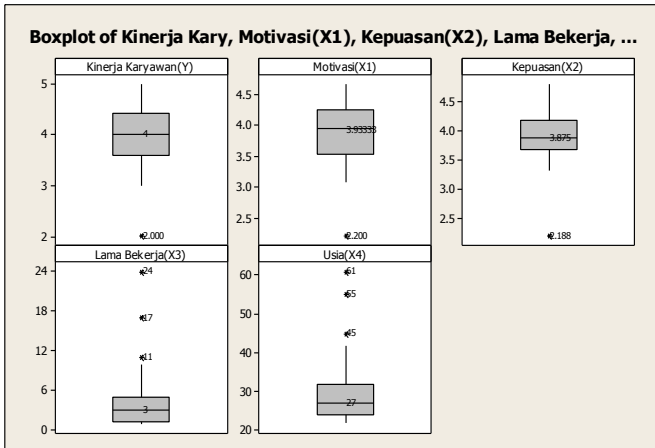
Gambar 4.4 menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja karyawan PT.AJG berdasarkan usia, paling tinggi yaitu karyawan dengan usia 20-29 tahun sebesar 3,91183 sedangkan paling rendah yaitu karyawan dengan usia 40-49 tahun sebesar 3,4444 artinya motivasi kerja karyawan PT.AJG usia 20-29, 30-39, dan  $\geq 50$  tahun sudah memiliki motivasi kerja yang baik akan tetapi pada karyawan PT.AJG yang berusia 40-49 tahun masih memiliki motivasi kerja yang cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi agar lebih memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Kemudian

nilai motivasi kerja karyawan PT.AJG berdasarkan tingkat pendidikan paling tinggi yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir diploma sebesar 4,02667 sedangkan paling rendah yaitu karyawan tingkat pendidikan terakhir sarjana sebesar 3,82051 artinya motivasi kerja karyawan PT.AJG dengan tingkat pendidikan baik SMA/MA/SMK, diploma, atau sarjana sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Kemudian nilai motivasi kerja karyawan PT.AJG berdasarkan jenis kelamin paling tinggi yaitu karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 3,9963 sedangkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 3,776 artinya motivasi kerja karyawan PT.AJG baik laki-laki atau perempuan sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Kemudian nilai motivasi kerja karyawan PT.AJG berdasarkan status menikah paling tinggi yaitu karyawan yang sudah menikah sebesar 3,888 sedangkan karyawan yang belum menikah sebesar 3,84561 artinya motivasi kerja karyawan PT.AJG baik yang sudah atau belum menikah sudah memiliki motivasi kerja yang baik.

#### **4.3 *Boxplot* Kinerja Karyawan PT. AJG dan Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhinya**

Analisis statistika deskriptif dalam bentuk *boxplot* yaitu digunakan untuk mengetahui tingkat keragaman data dibawah dan diatas nilai median. Selain itu juga dapat mengetahui data yang *outlier* pada setiap variabel kinerja karyawan PT. AJG dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya. Berdasarkan data pada Lampiran 2 *boxplot* dari variabel Kinerja Karyawan PT. AJG dapat diperlihatkan seperti Gambar 4.5.

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa tingkat keragaman dari kinerja karyawan PT. AJG sebesar 0,3649 yang apabila dilihat secara visual bahwa kotak *boxplot* terbagi menjadi dua secara simetris yang artinya bahwa tingkat keragaman data diatas dan dibawah median sebesar 4 yaitu sama. Selain itu juga terdapat data *outlier* dimana nilai kinerja karyawan pada reponden ke-19 terpaut jauh dengan karyawan lain yaitu sebesar 2. Tingkat keragaman motivasi kerja karyawan PT.AJG sebesar 0,2278 yang apabila dili-



**Gambar 4.5** *Boxplot* Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhinya di PT. AJG

hat secara visual bahwa kotak *boxplot* tidak terbagi secara simetris karena tingkat keragaman di atas median lebih kecil dibandingkan di bawah median sebesar 3,933 artinya 50% dari jumlah karyawan yang diteliti yaitu sebanyak 22 karyawan memiliki motivasi di bawah (motivasi baik) dalam hal kerja. Selain itu juga terdapat data *outlier* dimana nilai motivasi karyawan pada reponden ke-19 terpaut jauh dengan karyawan lain yaitu sebesar 2,2.

Tingkat keragaman dari kepuasan kerja karyawan PT. AJG sebesar 0,2079 yang apabila dilihat secara visual bahwa kotak *boxplot* tidak terbagi secara simetris karena tingkat keragaman data di atas median lebih besar dibandingkan di bawah median sebesar 3,875 artinya 50% dari jumlah karyawan yang diteliti yaitu sebanyak 22 karyawan memiliki kepuasan kerja di bawah (puas) dalam hal kerja. Selain itu juga terdapat data *outlier* dimana nilai Kepuasan Kerja karyawan dari reponden ke-19 terpaut jauh dengan karyawan lain yaitu sebesar 2,1875.

Tingkat keragaman dari lama kerja karyawan PT. AJG sebesar 19,739 yang apabila dilihat secara visual bahwa kotak *boxplot* terbagi menjadi dua secara simetris yang artinya bahwa

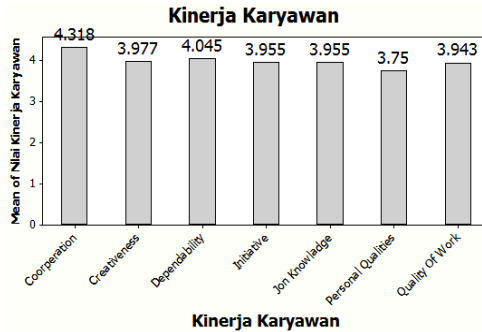
tingkat keragaman data diatas dan dibawah median sebesar 3 yaitu sama artinya 50% dari jumlah karyawan yang diteliti yaitu sebanyak 22 karyawan memiliki lama kerja dibawah 3 tahun yang berarti 50% dari karyawan yang telah diteliti bekerja di PT.AJG pasca terjadinya PHK. Selain itu juga terdapat data *outlier* dimana lama kerja karyawan yang paling lama bekerja di PT. AJG yaitu dari reponden ke-7 selama 24 tahun sedangkan responden ke-1 selama 17 tahun yang berarti karyawan tersebut sudah bekerja sejak lama sebelum PT.AJG sempat ditutup atau terjadinya PHK besar-besaran pada periode Tahun 2015/2016.

Tingkat keragaman dari usia karyawan PT. AJG sebesar 70,49 yang apabila dilihat secara visual bahwa kotaknya tidak terbagi secara simetris yang artinya bahwa tingkat keragaman data diatas median lebih besar dibandingkan dibawah median sebesar 27 artinya 50% dari jumlah karyawan yang diteliti yaitu sebanyak 22 karyawan memiliki usia dibawah 27 tahun. Selain itu juga terdapat data *outlier* dimana usia karyawan dari reponden ke-1 berusia 45 tahun, reponden ke-7 berusia 55 tahun, dan reponden ke-35 berusia 61 tahun.

#### **4.4 Pencapaian Kinerja, Motivasi, dan Kepuasan Karyawan PT. AJG Berdasarkan Indikatornya**

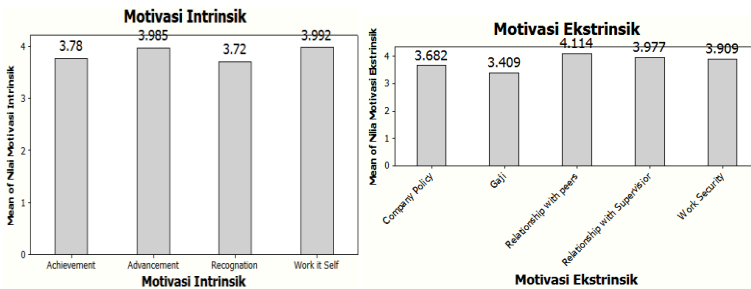
Analisis statistika deskriptif dalam bentuk *barchart* yaitu digunakan untuk mengetahui pencapaian indikator mana saja yang belum terpenuhi dalam mengukur kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. AJG harapannya agar bisa mengetahui apa yang perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan PT. AJG bisa meningkat. Berdasarkan data pada Lampiran 4 *barchart* dari pencapaian indikator kinerja karyawan PT. AJG dapat diperlihatkan seperti Gambar 4.6.

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa nilai pencapaian kinerja karyawan PT. AJG paling rendah yaitu dari segi *Personal Qualities* dengan nilai sebesar 3,75 yang berarti kinerja karyawan dalam hal menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integrasi masih kurang. Sedangkan nilai paling



**Gambar 4.6** Barchart Pencapaian Indikator Kinerja Karyawan PT.AJG

tinggi yaitu dari segi *Cooperation* dengan nilai sebesar 4,318 yang berarti kinerja karyawan dalam hal kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain paling bagus dibandingkan dengan aspek kinerja yang lain. Sedangkan jika dilihat secara keseluruhan dari kinerja karyawan PT.AJG pada masing-masing indikator yaitu *Cooperation*, *Creativeness*, *Dependability*, *Initiative*, *Job Knowledge*, dan *Personal Quality* sudah tergolong dalam nilai kinerja yang baik. Selanjutnya pencapaian indikator pada motivasi kerja karyawan PT. AJG dapat diperlihatkan pada Gambar 4.7.



**Gambar 4.7** Barchart Pencapaian Indikator Motivasi Kerja Karyawan PT.AJG

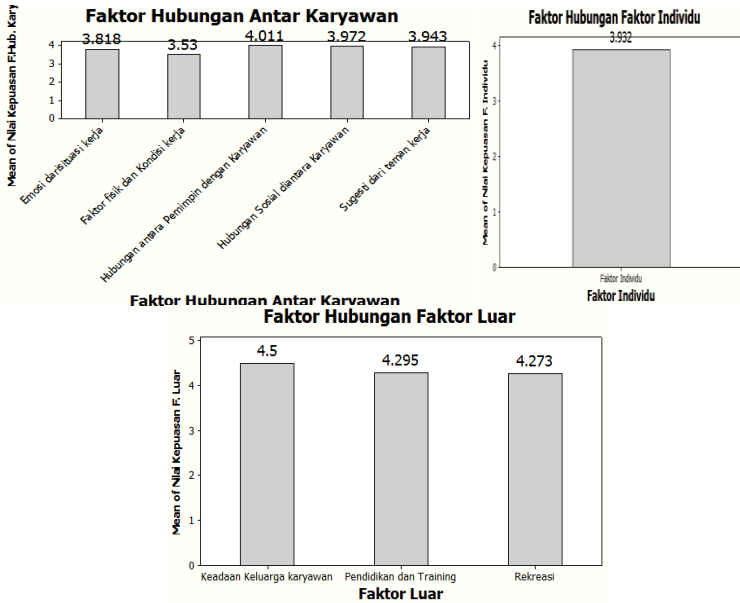
Gambar 4.7 menunjukkan bahwa nilai pencapaian motivasi intrinsik karyawan PT. AJG paling rendah yaitu dari segi *Recognition* dengan nilai sebesar 3,72 yang berarti motivasi intrinsik kerja karyawan dalam hal perolehan pengakuan dari



perusahaan terkait adanya pemberian pujian atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi masih kurang. Sedangkan paling tinggi yaitu nilai dari segi *Work it Self* dengan nilai sebesar 3,992 yang berarti motivasi intrinsik kerja karyawan dalam hal variasi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan pengendalian atas metode serta langkah-langkah kerja menjadi motivasi terbesar untuk bekerja lebih giat. Sehingga jika dilihat secara keseluruhan dari motivasi intrinsik karyawan PT.AJG pada masing-masing indikator yaitu *Achevement*, *Advancement*, *Recognition*, dan *Work it Self* sudah mampu memotivasi karyawan PT.AJG dengan baik.

Kemudian nilai pencapaian motivasi ekstrinsik karyawan PT. AJG paling rendah yaitu dari segi *Gaji* dengan nilai sebesar 3,409 yang berarti motivasi ekstrinsik kerja karyawan dalam hal gaji masih kurang jika dibandingkan dengan aspek motivasi ekstrinsik yang lain. Sedangkan paling tinggi yaitu nilai dari segi *Relationship with peers* dengan nilai sebesar 4,114 yang berarti motivasi ekstrinsik kerja karyawan dalam hal menjaga hubungan baik antar karyawan untuk menyelesaikan tugas sudah baik. Jika dilihat secara keseluruhan dari motivasi ekstrinsik karyawan PT. AJG pada masing-masing indikator yaitu *Company Policy*, *Relationship with Peers*, *Relationship with Supervisor*, dan *Work Security* sudah mampu memotivasi karyawan PT.AJG dalam bekerja dengan baik akan tetapi *Gaji* yang diterima oleh karyawan hanya cukup memotivasi karyawan PT.AJG dalam bekerja dengan baik. Selanjutnya pencapaian indikator pada kepuasan kerja karyawan PT. AJG dapat diperlihatkan pada Gambar 4.8.

Gambar 4.8 menunjukkan bahwa nilai pencapaian kepuasan faktor hubungan antar karyawan PT. AJG paling rendah yaitu dari segi faktor fisik dan kondisi kerja dengan nilai sebesar 3,53 yang berarti kepuasan faktor hubungan antar karyawan dalam hal ketersediaan fasilitas dan alat penunjang pekerjaan, juga tempat kerja yang masih kurang jika dibandingkan dengan aspek pada kepuasan faktor hubungan antar karyawan yang lainnya.



**Gambar 4.8** Barchart Pencapaian Indikator Kepuasan Kerja Karyawan PT.AJG

Sedangkan paling tinggi yaitu nilai dari segi hubungan antara pemimpin dengan karyawan dengan nilai sebesar 4,011 yang berarti kepuasan faktor hubungan antar karyawan dalam hal *supervisor* menyediakan bantuan kepada karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan juga memberikan dukungan kepada karyawan sudah baik. Jika dilihat secara keseluruhan dari kepuasan faktor hubungan antar karyawan PT.AJG pada masing-masing indikator yaitu emosi dari situasi kerja, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan antara pemimpin dengan karyawan, hubungan sosial diantara karyawan, dan sugesti dari teman kerja sudah mampu memberikan rasa kepuasan dalam hal kerja pada karyawan PT.AJG.

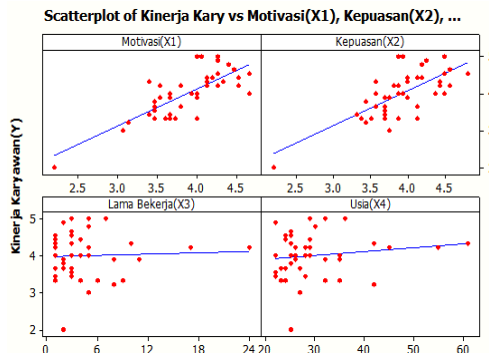
Nilai pencapaian kepuasan faktor luar karyawan PT. AJG paling rendah yaitu dari segi rekreasi dan hiburan dengan nilai sebesar 4,273 yang berarti kepuasan faktor luar karyawan dalam hal memenuhi kebutuhan akan hiburan masih kurang. Sedangkan

paling tinggi yaitu nilai dari segi keadaan keluarga karyawan dengan nilai sebesar 4,5 yang berarti kepuasan luar yang paling besar yaitu kepuasan adanya *Support* dari keluarga. Jika dilihat secara keseluruhan dari kepuasan faktor luar karyawan PT.AJG pada masing-masing indikator yaitu keadaan keluarga karyawan, pendidikan dan *Training*, dan rekreasi sudah mampu memberikan rasa kepuasan dalam hal kerja pada karyawan PT.AJG.

Nilai pencapaian kepuasan faktor individu karyawan PT. AJG dari segi sikap orang terhadap pekerjaannya dengan nilai sebesar 3,932 yang berarti kepuasan faktor individu karyawan sudah mampu memberikan rasa kepuasan dalam hal kerja pada karyawan PT.AJG.

#### 4.5 Analisis Grafik *Scatterplot*

Grafik *scatterplot* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel respon dengan variabel prediktornya untuk melihat bentuk garis linier. Berikut hasil *Scatterplot* berdasarkan data pada Lampiran 2 kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya yaitu motivasi, kepuasan kerja, lama kerja, dan usia dapat ditunjukkan pada Gambar 4.9.

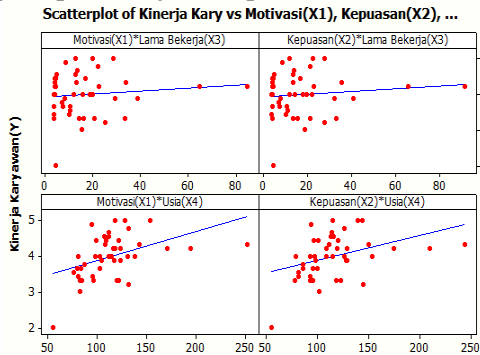


**Gambar 4.9** Grafik *Scatterplot* Kinerja Karyawan PT. AJG dengan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya

Gambar 4.9 menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi memiliki hubungan yang berbanding

lurus karena arah garis linier membentang dari kiri bawah menuju kanan atas secara curam. Hal tersebut menunjukkan hubungan korelasi positif kuat yang artinya, jika motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga dengan hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sama-sama memiliki hubungan korelasi positif kuat yang artinya, jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Sedangkan hubungan antara kinerja karyawan dengan lama kerja juga memiliki hubungan yang berbanding lurus karena arah garis linier membentang dari kiri bawah menuju kanan atas akan tetapi agak mendatar. Hal tersebut menunjukkan hubungan korelasi positif lemah yang artinya, jika semakin lama karyawan bekerja di PT. AJG maka kinerja karyawan akan sedikit meningkat. Begitu juga dengan hubungan antara kinerja karyawan dengan usia karyawan sama-sama memiliki hubungan korelasi positif lemah yang artinya, jika usia karyawan tinggi maka kinerja karyawan sedikit meningkat.

Selanjutnya hasil *Scatterplot* kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya yang dimoderasi dengan variabel lama kerja dan usia yaitu motivasi\*lama kerja, kepuasan kerja\*lama kerja, motivasi\*usia, kepuasan kerja\*lama kerja dapat ditunjukkan pada Gambar 4.10.



**Gambar 4.10** Grafik *Scatterplot* Kinerja Karyawan PT. AJG dengan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya

Gambar 4.10 menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi\*lama kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus karena arah garis linier membentang dari kiri bawah menuju kanan tetapi agak mendatar. hal tersebut menunjukkan hubungan korelasi lemah yang artinya, jika motivasi\*lama kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan sedikit meningkat. Begitu juga dengan hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja\*lama kerja sama-sama memiliki hubungan korelasi positif lemah yang artinya, jika kepuasan kerja\*lama kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan sedikit meningkat.

Sedangkan hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi\*usia juga memiliki hubungan yang berbanding lurus karena arah garis linier membentang dari kiri bawah menuju kanan atas secara curam. Hal tersebut menunjukkan hubungan korelasi positif kuat yang artinya, jika motivasi\*usia karyawan tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Begitu juga dengan hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja\*usia sama-sama memiliki hubungan korelasi positif kuat yang artinya, jika kepuasan kerja\*usia karyawan tinggi maka kinerja karyawan meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar hubungan kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya, maka dapat dilihat nilai korelasinya pada *output* Lampiran 8 yang diringkas pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3** Korelasi Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan	P-value	Hubungan
X <sub>1</sub>	0,781	Positif Sangat Kuat	0,000	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,708	Positif Sangat Kuat	0,000	Signifikan
X <sub>3</sub>	0,042	Positif Sangat Lemah	0,788	Tidak Signifikan
X <sub>4</sub>	0,147	Positif Lemah	0,341	Tidak Signifikan
X <sub>1</sub> X <sub>3</sub>	0,112	Positif Lemah	0,468	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub> X <sub>3</sub>	0,099	Positif Sangat Lemah	0,521	Tidak Signifikan
X <sub>1</sub> X <sub>4</sub>	0,444	Positif Kuat	0,003	Signifikan
X <sub>2</sub> X <sub>4</sub>	0,394	Positif Kuat	0,008	Signifikan

Tabel 4.3 Menunjukkan bahwa nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor motivasi memiliki hubungan positif sangat kuat yaitu sebesar 0.781 dan nilai P<sub>value</sub> sebesar 0,000 yang

artinya bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Sedangkan nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor kepuasan kerja juga memiliki hubungan positif yang kuat terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,708 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,000 yang artinya bahwa faktor kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Selanjutnya nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor lama kerja memiliki hubungan positif sangat lemah terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,042 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,788 yang artinya bahwa faktor lama kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Sedangkan nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor usia memiliki hubungan positif lemah terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,147 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,341 yang artinya bahwa faktor usia memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Kemudian untuk nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor motivasi\*lama kerja yakni faktor motivasi yang dimoderasi oleh faktor lama kerja memiliki hubungan positif lemah terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,112 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,468 yang artinya bahwa faktor motivasi\*lama kerja yakni faktor motivasi yang dimoderasi oleh faktor lama kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Kemudian untuk nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor kepuasan kerja\*lama kerja yakni faktor kepuasan kerja yang dimoderasi oleh faktor lama kerja memiliki hubungan positif sangat lemah terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,099 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,521 yang artinya bahwa faktor kepuasan kerja\*lama kerja yakni faktor kepuasan kerja yang dimoderasi oleh faktor lama kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Kemudian untuk nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor motivasi\*usia yakni faktor Motivasi yang dimoderasi oleh faktor usia memiliki hubungan positif kuat terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,444 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,003 yang artinya bahwa faktor motivasi\*usia yakni faktor motivasi yang dimoderasi oleh faktor usia memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

Kemudian untuk nilai korelasi kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor kepuasan kerja\*usia yakni faktor kepuasan kerja yang dimoderasi oleh faktor usia memiliki hubungan positif kuat terbukti dengan nilai korelasi antar keduanya yaitu sebesar 0,394 dan nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,008 yang artinya bahwa faktor kepuasan kerja\*usia yakni faktor kepuasan kerja yang dimoderasi oleh faktor usia memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

#### 4.6 Deteksi Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel prediktor. Berikut adalah hasil analisis deteksi multikolinieritas pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. AJG.

##### a. Nilai VIF

Berikut adalah hasil *output* Lampiran 9 yang diringkas pada Tabel 4.4 yaitu hasil analisis perhitungan nilai VIF dalam model regresi pada faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. AJG pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AJG nilai VIF nya lebih dari 10 sehingga terindikasi adanya multikolinieritas.

**Tabel 4.4** Hasil Perhitungan VIF

Variabel	VIF	Keterangan
$X_1$	129.547	Ada Multiko
$X_2$	201.301	Ada Multiko
$X_3$	1149.863	Ada Multiko

**Tabel 4.4** Lanjutan

Variabel	VIF	Keterangan
$X_4$	767.962	Ada Multiko
$X_1X_3$	1091.762	Ada Multiko
$X_2X_3$	2165.152	Ada Multiko
$X_1X_4$	1093.100	Ada Multiko
$X_2X_4$	2046.710	Ada Multiko

## b. Korelasi antar Variabel

Berikut adalah hasil *output* Lampiran 8 yang diringkas pada Tabel 4.5 yaitu nilai korelasi antar variabel prediktoryang diduga mempengaruhi nilai Kinerja Karyawan PT. AJG.

**Tabel 4.5** Analisis Korelasi Antar Variabel X

Variabel		$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_1 X_3$	$X_2 X_3$	$X_1 X_4$
$X_2$	<i>correlation pearson</i>	<b>0,852</b>						
	$P_{value}$	<b>0,000</b>						
$X_3$	<i>correlation pearson</i>	-0,211	-0,102					
	$P_{value}$	0,169	0,508					
$X_4$	<i>correlation pearson</i>	-0,098	-0,054	<b>0,639</b>				
	$P_{value}$	0,526	0,728	<b>0,000</b>				
$X_1 X_3$	<i>correlation pearson</i>	-0,121	-0,029	<b>0,994</b>	<b>0,624</b>			
	$P_{value}$	0,435	0,853	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>			
$X_2 X_3$	<i>correlation pearson</i>	-0,144	-0,024	<b>0,996</b>	<b>0,631</b>	<b>0,998</b>		
	$P_{value}$	0,353	0,877	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>		
$X_1 X_4$	<i>correlation pearson</i>	0,302	0,277	0,485	<b>0,915</b>	<b>0,508</b>	<b>0,505</b>	
	$P_{value}$	<b>0,046</b>	0,069	<b>0,001</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	
$X_2 X_4$	<i>correlation pearson</i>	0,214	0,306	<b>0,557</b>	<b>0,932</b>	<b>0,571</b>	<b>0,579</b>	<b>0,975</b>
	$P_{value}$	0,163	<b>0,043</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel prediktor memiliki nilai korelasi yang kuat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *correlation pearson* yang tinggi yaitu nilai korelasi yang lebih 0,5. Selain itu diketahui pula nilai  $P_{value}$  yang kurang



dari  $\alpha$  yaitu 0,05. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diindikasikan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel prediktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. AJG.

c. Kesesuaian Tanda

Menurut hasil analisis regresi linier berganda *output* Lampiran 9 didapatkan model sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -2.06 + 0.67 X_1 + 0.79 X_2 - \mathbf{0.240} X_3 + 0.097 X_4 - \mathbf{0.066} X_1 X_3 + 0.130 X_2 X_3 + 0.0167 X_1 X_4 - \mathbf{0.0388} X_2 X_4$$

Model tersebut akan disesuaikan berdasarkan tanda koefisien dengan tanda korelasi antar variabel prediktor dan variabel respon. Hasil analisis korelasi antar Kinerja Karyawan PT. AJG dengan variabel yang diduga mempengaruhinya dapat dilihat pada Tabel 4.3 yang menunjukkan bahwa tanda korelasi pada variabel Kinerja Karyawan PT. AJG dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya dan tanda koefisien pada model regresi linier berganda menunjukkan adanya tidak kesesuaian. Berikut penjelasan dari hasil *output* Lampiran 8 dan 9 yang dapat diringkaskan pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari nilai korelasi antara variabel respon dengan prediktor dan nilai koefisien pada model regresi yang memiliki tanda berbeda yaitu pada koefisien  $\beta_1$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_5$  dan  $\beta_8$  yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_1 X_3$ , dan  $X_2 X_4$ . Sedangkan variabel sisanya memiliki tanda sama. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi terindikasi adanya multikolinieritas.

**Tabel 4.6** Analisis Perbandingan Tanda Nilai Korelasi dan Nilai Koefisien

Variabel	Nilai Korelasi(XY)	Koefisien	Nilai Koefisien	Keterangan
$X_1$	0,781	$\beta_1$	0,67	Tanda Sama
$X_2$	0,708	$\beta_2$	0,79	Tanda Sama

Tabel 4.6 Lanjutan

Variabel	Nilai Korelasi(XY)	Koefisien	Nilai Koefisien	Keterangan
$X_3$	<b>0,042</b>	$\beta_3$	<b>-0,240</b>	<b>Tanda Berbeda</b>
$X_4$	0,147	$\beta_4$	0,097	Tanda Sama
$X_1X_3$	<b>0,112</b>	$\beta_5$	<b>-0,066</b>	<b>Tanda Berbeda</b>
$X_2X_3$	0,099	$\beta_6$	0,130	Tanda Sama
$X_1X_4$	0,444	$\beta_7$	0,0167	Tanda Sama
$X_2X_4$	<b>0,394</b>	$\beta_8$	<b>-0,0388</b>	<b>Tanda Berbeda</b>

## d. Nilai R-sq

Menurut hasil analisis regresi linier berganda *output* Lampiran 9 didapatkan suatu model dengan kebaikan model (R-sq) sebesar 67,8 %. Artinya, variabel prediktor mampu menjelaskan model sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Nilai R-sq sebesar 67,8% adalah suatu nilai kebaikan yang tinggi, namun ternyata pada pengujian parsial dari delapan variabel tidak ada satu pun yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Oleh karena itu, variabel prediktor harus diseleksi untuk masuk dalam model sehingga dilakukan prosedur *stepwise*. Prosedur *stepwise* dipilih karena prosesnya menggunakan semua variabel prediktor dan secara bertahap mengurangi banyaknya variabel prediktor didalam model sampai diperoleh model terbaik.

#### 4.7 Pemodelan dengan Regresi *Stepwise*

Regresi *stepwise* merupakan metode eliminasi yang sifatnya iteratif dimana pada prosesnya variabel prediktor yang akan masuk dalam model dipilih berdasarkan nilai korelasi tertinggi dengan variabel respon. Pemodelan dilakukan dengan dengan meregresikan semua variabel prediktor dengan variabel respon. Pemilihan model dilakukan melalui korelasi antara variabel respon

dengan setiap variabel prediktor. Variabel prediktor yang memiliki korelasi tertinggi dimasukkan kedalam model. Kemudian menghitung korelasi parsial antara setiap variabel prediktor dan variabel respon (kecuali variabel prediktor yang telah terpilih, karena variabel prediktor tersebut dijadikan sebagai variabel pengoreksi). Variabel prediktor yang memiliki korelasi parsial tertinggi dimasukkan kedalam model. Selanjutnya meregresikan variabel respon dengan variabel prediktor yang telah terpilih. Jika variabel prediktor signifikan, maka dipertahankan. Langkah tersebut dilanjutkan sampai terdapat variabel prediktor yang tidak signifikan.

Berikut adalah hasil *output* Lampiran 10 yang diringkas pada Tabel 4.7 yaitu hasil regresi *stepwise* kinerja karyawan PT.AJG.

**Tabel 4.7** Pemodelan Regresi *Stepwise*

Step	1	2
Constant	0,16723	-0,06942
$X_1$	0,99	0,92
$T_{Value}$	8,11	7,88
$P_{Value}$	0,000	0,000
$X_2X_4$		0,0042
$T_{Value}$		2,56
$P_{Value}$		0,014
S	0,382	0,359
R-Sq	61,01	66,38
R-Sq(adj)	60,08	64,74
Mallows Cp	2,3	-1,5

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel prediktor yang masuk dalam model adalah variabel  $X_1$  dan  $X_2X_4$ . Karena apabila variabel lainnya dimasukkan dalam model maka terdapat variabel yang tidak signifikan.

#### 4.8 Estimasi Parameter

Pendugaan nilai estimasi parameter dan dicari melalui model regresi, Setelah itu dapat dilakukan pengujian secara serentak dan parsial.

a. Model Regresi

Model regresi linier digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja\*Usia terhadap Kinerja Karyawan PT. AJG. Hasil regresi *stepwise* menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang masuk kedalam model. Berikut adalah persamaan model terbaik dengan prosedur *stepwise* (lihat Lampiran 11).

$$\hat{Y} = -0,069 + 0,924 X_1 + 0,00421 X_2X_4$$

Berikut adalah arti dari persamaan model regresi kinerja karyawan PT. AJG.

- a. Jika nilai motivasi karyawan naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. AJG akan bertambah sebesar 0,924 dengan asumsi nilai variabel lainnya konstan.
- b. Jika angka kepuasan\*usia karyawan naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. AJG akan bertambah sebesar 0,00421 dengan asumsi nilai variabel lainnya konstan.

Menurut hasil analisis regresi linier berganda diatas didapatkan suatu model dengan kebaikan model (R-sq) sebesar 66,4 %. Artinya, variabel motivasi dan kepuasan\*usia mampu menjelaskan model sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

b. Pengujian Serentak

Pengujian serentak digunakan untuk menguji pengaruh variabel prediktor secara bersama-sama terhadap variabel respon. Berikut adalah hasil analisis pengujian serentak terhadap kinerja karyawan PT. AJG dengan faktor-faktor yang diduga memengaruhinya.

Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  (Motivasi dan kepuasan\*usia karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG)

$H_1 : \beta_i \neq 0$  (Minimal terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG) dimana  $i =$  motivasi dan kepuasan\*usia

Statistik uji : nilai  $F_{hitung}$  merujuk pada persamaan (2.4) secara lengkap hasil diberikan seperti pada Tabel 4.8

Daerah kritis : Tolak  $H_0$ , jika  $F_{hitung} > F_{0.05(2,42)}$  atau  $P_{value} < \alpha$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  karena nilai  $F_{hitung} > F_{0.05(2,42)}$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berikut adalah hasil *output* Lampiran 12 yang diringkas pada Tabel 4.8 yaitu hasil analisis pengujian serentak pada data kinerja karyawan PT. AJG.

**Tabel 4.8** Pengujian Serentak Model Terbaik

Sumber Varians	DF	SS	MS	$F_{hitung}$	$F_{0,05(2;41)}$	$P_{value}$
Regresi	2	10,4145	5,2072	40,48	3,2257	0,00
Residual	41	5,2744	0,2186			
Total	43	15,6888				

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,48 yang lebih besar dari  $F_{(0,05;2;41)}$  sebesar 3,2257. Selain itu, diketahui pula nilai  $p_{-value}$  sebesar 0,00 yang nilainya kurang dari alpha sebesar 0,05. Hal tersebut dapat diambil suatu keputusan yaitu tolak  $H_0$  yang artinya minimal terdapat satu variabel yaitu dari variabel motivasi atau kepuasan\*usia karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

### c. Pengujian Parsial

Pada pengujian parsial menunjukkan bahwa minimal terdapat satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Pengujian parsial digunakan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Berikut adalah hasil analisis pengujian parsial pada kinerja karyawan PT. AJG.

Hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$  (variabel prediktor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG)

$H_1 : \beta_i \neq 0$  (variabel prediktor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG)

Statistik uji : nilai  $t_{hitung}$  merujuk pada persamaan (2.5) secara lengkap hasil diberikan seperti pada Tabel 4.9

Daerah kritis : Tolak  $H_0$  Jika nilai  $t_{hit} > t_{(0,05/2,42)}$  atau  $P_{value} < \alpha$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  karena nilai  $t_{hit} > t_{(0,05/2,42)}$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berikut adalah hasil *output* Lampiran 12 yang diringkas pada Tabel 4.9 yaitu hasil analisis pengujian parsial pada data kinerja karyawan PT. AJG.

**Tabel 4.9** Uji Parsial Model Terbaik

Variabel	$ t_{hitung} $	$t_{0,05/2;42}$	$P_{value}$	Keputusan
$X_1$	7,88	2,3246	0,000	Tolak $H_0$
$X_2X_4$	2,56		0,014	Tolak $H_0$

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada variabel  $X_1$  memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,88 yang lebih besar dari  $t_{tabel(0,05/2;42)}$  sebesar 2,3246. Selain itu juga dari nilai  $P_{value}$  sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Sedangkan variabel  $X_2X_4$  juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,56. Selain itu juga dari nilai  $P_{value}$  sebesar 0,014 yang nilainya lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.

#### 4.9 Pengujian Asumsi Residual IIDN

Pengujian asumsi residual IIDN merupakan asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian ini. Asumsi residual IIDN adalah residual data harus berdistribusi normal, identik, dan independen. Pengujian residual distribusi normal akan dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, lalu untuk menguji residual identik menggunakan uji *Glejser*, dan untuk pengujian residual independen menggunakan uji *Durbin-Watson*. Berikut adalah hasil analisis pengujian asumsi residual IIDN pada data kinerja karyawan PT. AJG.

##### a. Distribusi Normal

Pengujian asumsi residual distribusi normal dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil analisis pengujian asumsi residual distribusi normal pada data kinerja karyawan PT. AJG.

Hipotesis :

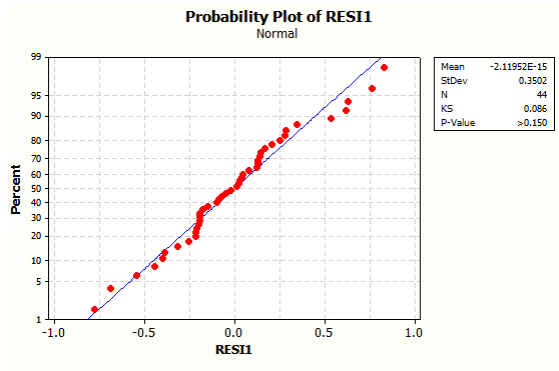
$H_0$  : Residual kinerja karyawan PT.AJG berdistribusi normal.

$H_1$  :Residual kinerja karyawan PT.AJG tidak berdistribusi normal.

Statistik uji : nilai  $KS_{hitung}$  merujuk pada persamaan (2.8) secara lengkap hasil diberikan seperti pada Gambar 4.11

Daerah kritis : Tolak  $H_0$ , jika nilai  $KS > KS_{0,05;44}$  atau  $P_{-value} < \alpha$

Diperoleh keputusan gagal tolak  $H_0$  karena nilai  $KS < KS_{0,05;44}$  [0,198] pada taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berikut adalah hasil analisis pengujian asumsi residual distribusi normal pada data kinerja karyawan PT. AJG pada Gambar 4.11.



**Gambar 4.11** Pengujian Distribusi Normal

Gambar 4.11 menunjukkan bahwa plot-plot merah terletak diantara garis linier yang terbentuk. Oleh karena itu, secara visual dapat dikatakan bahwa data telah berdistribusi normal. Apabila dilihat dari hasil pengujian asumsi distribusi normal, didapatkan nilai  $KS_{hitung}$  sebesar 0,086 yang lebih kecil dari nilai  $KS_{(0,05,44)}$  sebesar 0,198. Selain itu, juga dapat dilihat dari  $p\text{-value}$  sebesar  $> 0,150$  yang lebih besar dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Oleh karena itu dapat diambil suatu keputusan yaitu gagal tolak  $H_0$  yang artinya residual data kinerja karyawan PT. AJG telah berdistribusi normal.

b. Identik

Pengujian asumsi residual identik dapat dilakukan secara inferensia yaitu dengan menggunakan uji *glejser*. Berikut adalah hasil analisis pengujian asumsi residual identik pada data kinerja karyawan PT. AJG.

Hipotesis:

$H_0$  : Residual data kinerja karyawan PT. AJG identik.

$H_1$  : Residual data kinerja karyawan PT. AJG tidak identik.

Taraf signifikan :  $\alpha = 0,05$

Statistik uji : nilai  $F_{hitung}$  merujuk pada persamaan (2.6) secara lengkap hasil diberikan seperti pada Tabel 4.10



Daerah kritis : Tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hit} > F_{tabel(0,05; 1;42)}$  atau  $P_{value} < \alpha [0,05]$

Berikut adalah hasil *output* Lampiran 12 yang diringkas pada Tabel 4.10 yaitu hasil analisis pengujian asumsi residual identik pada data kinerja karyawan PT. AJG.

**Tabel 4.10** Pengujian Asumsi Residual Identik

Sumber Varians	DF	SS	MS	$F_{hit}$	$F_{(0,05;1;42)}$	$P_{value}$
Regresi	1	0,08597	0,08597	1,75	4,0726	0,194
Residual	42	2,06803	0,04924			
Total	43	2,15401				

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,75 yang lebih kecil dari  $F_{(0,05;1;42)}$  sebesar 4,0726. Selain itu, diketahui pula nilai  $p_{value}$  sebesar 0,194 yang nilainya lebih besar dari alpha sebesar 0,05. Hal tersebut dapat diambil suatu keputusan yaitu gagal tolak  $H_0$  yang artinya residual data kinerja karyawan PT. AJG telah identik.

#### c. Pengujian Asumsi Residual Independen

Pengujian asumsi residual independen digunakan untuk mengetahui apakah data residual bersifat independen. Pengujian tersebut dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Berikut adalah hasil analisis pengujian asumsi residual independen pada data kinerja karyawan PT. AJG.

Hipotesis :

$H_0$  : Residual kinerja karyawan PT. AJG independen.

$H_1$  : Residual kinerja karyawan PT. AJG dependen.

Statistik uji : nilai  $d_{hitung}$  merujuk pada persamaan (2.7) secara lengkap hasil diberikan seperti pada Tabel 4.11

Daerah kritis :

Tolak  $H_0$  jika  $d < d_L [1,4226]$

Tolak  $H_0$  jika  $d > 4-d_L [2,5774]$

Terima  $H_0$  jika  $d_U [1,6120] < d < 4-d_U [2,388]$

Tidak dapat disimpulkan jika jika  $d_L < d < d_U$  atau  $4-d_U < d < 4-d_L$

Diperoleh keputusan tolak  $H_0$  karena nilai  $d_U [1,6120] < d < 4-d_U [2,388]$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berikut adalah hasil *output* Lampiran 13 yang diringkas pada Tabel 4.11 yaitu hasil analisis pengujian asumsi residual independen pada data kinerja karyawan PT. AJG.

**Tabel 4.11** Pengujian *Durbin-Watson*

<i>Durbin Watshon</i>	$d_L$	$d_U$	$4-d_L$	$4-d_U$
2.15143	1,4226	1,6120	2,5774	2,388

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* berada diantara selang  $d_U$  dan  $4-d_U$  yaitu 2,388 berada diantara nilai 1,6120 dan 2,388. Oleh karena itu, dapat diambil suatu keputusan yaitu gagal tolak  $H_0$ . Artinya, residual data angka kinerja karyawan PT. AJG telah independen.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan dan diambil saran untuk Kinerja Karyawan PT. AJG adalah.

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil analisis yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Nilai kinerja karyawan PT. AJG paling tinggi yaitu kinerja yang berjenis kelamin laki-laki usia  $\geq 50$  tahun, pendidikan terakhirnya diploma, dan statusnya sudah menikah. Nilai kepuasan kerja karyawan PT. AJG paling tinggi yaitu kinerja yang berjenis kelamin perempuan usia 30-39 tahun, pendidikan terakhirnya diploma, dan statusnya sudah menikah. Nilai motivasi karyawan PT. AJG paling tinggi yaitu karyawan dengan jenis kelamin perempuan usia 20-29 tahun, pendidikan terakhirnya diploma, dan statusnya sudah menikah. Kemudian berdasarkan variabel demografinya, karyawan PT. AJG sebagian besar didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat pendidikan terakhirnya sarjana, berusia antara 20-29 tahun, dan berstatus sudah menikah.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Sedangkan variabel kepuasan, lama kerja, dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG. Kemudian usia mampu memoderasi kepuasan kerja karyawan PT. AJG karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh lama kerja dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh usia tidak berhasil memoderasi. Karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AJG.

## 5.2 Saran

Hasil penelitian diatas, maka perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dari pihak lain seperti penilain seorang karyawan berdasarkan teman kerja dan *supevisor*. Selanjutnya Manajemen SDM PT. AJG perlu memperhatikan terkait hal-hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Pada kinerja karyawan aspek yang harus diperhatikan yaitu *Personal Qualities* karyawan. Pada Kepuasan karyawan, hal yang harus lebih diperhatikan dari ketiga aspek yang berbeda yaitu kepuasan faktor hubungan antar karyawan (Faktor Fisik dan Kondisi Kerja), faktor luar (Rekreasi dan Hiburan), dan faktor Individu (Sikap Orang terhadap Pekerjaanya). Kemudian pada motivasi karyawan, hal yang harus lebih diperhatikan dari dua aspek yang berbeda yaitu motivasi Intrinsik (*Recognition*) dan motivasi ekstrinsik (Gaji).

## DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, W. 1989. *Statistik Non Paraametri Terapan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Draper, Norman dan Smith, Harry. 1992. *Analisis Regresi Terapan Edisi Kedua*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F. C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gujarati, D.N & Porter, D.C. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika Buku 1 Edisi 5*. Jakarta : Salemba Empat.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Mahesa, Dewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central java)*. Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Bandung: Tarsito
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 20 Januari 2018
- Veithzal, R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wood, S. 1999. Human Resource Management and Performance. *International Journal and Management Review*, I(4), 367- 413.



## Lampiran 1. Lanjutan Kuesioner



**DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS**  
**FAKULTAS VOKASI**  
**INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER**  
**2018**

<b>B. KINERJA KARYAWAN</b>						
<b>Kode</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
KK <sub>1</sub>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
KK <sub>2</sub>	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan					
KK <sub>3</sub>	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang banyak terkait pekerjaan yang saya tekuni					
KK <sub>4</sub>	Saya mampu memunculkan gagasan-gagasan yang baik untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan					
KK <sub>5</sub>	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain/tim					
KK <sub>6</sub>	Saya mampu memunculkan/menyampaikan ide-ide yang baik untuk perusahaan yang lebih baik dimasa mendatang					
KK <sub>7</sub>	Pekerjaan yang telah saya kerjakan selalu bisa saya pertanggung jawabkan dengan baik					
KK <sub>8</sub>	Saya sering terlibat/hadir dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya tanpa meninggalkan tanggung jawab saya					
KK <sub>9</sub>	Saya membantu marketing (supervisor) banyak untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan					
<b>C. MOTIVASI</b>						
<b>Motivasi Intrinsik</b>						
<b>Kode</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
M <sub>1</sub>	Jika saya bekerja sesuai target dan menguntungkan perusahaan, ada penghargaan tersendiri untuk saya dari perusahaan					
M <sub>2</sub>	Jika saya bekerja dengan baik dan rajin ada kesempatan untuk naik jabatan					
M <sub>3</sub>	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					
M <sub>4</sub>	Saya memilih pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karir saya					
M <sub>5</sub>	Saya ingin menjadi yang terbaik ditempat kerja saya, agar tidak mengecewakan					
M <sub>6</sub>	Karena saya ingin menjadi pemenang bagi diri saya sendiri					
M <sub>7</sub>	Karena ini adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalankan hidup saya					
M <sub>8</sub>	Saya ingin sukses dalam pekerjaan ini agar tidak memalukan diri saya sendiri					
M <sub>9</sub>	Saya mengalami kepuasan pribadi ketika dapat mengerjakan tugas-tugas yang sulit dan menantang					



## Lampiran 1. Lanjutan Kuesioner



**DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS**  
**FAKULTAS VOKASI**  
**INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER**  
**2018**

C. MOTIVASI						
Motivasi Intrinsik						
Kode	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
M <sub>10</sub>	Bidang pekerjaan yang saya tekuni sungguh-sungguh membutuhkan keterampilan yang tidak sembarang orang mampu melakukannya					
M <sub>11</sub>	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi					
M <sub>12</sub>	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan sesuatu yang menantang bagi saya					
M <sub>13</sub>	Seringkali saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil pekerjaan saya					
M <sub>14</sub>	Seringkali saya mendapat pujian dari teman-teman kerja saya atas pekerjaan yang telah saya kerjakan					
M <sub>15</sub>	Selama bekerja, saya selalu tekun(gigih) meskipun terjadi hal-hal yang tidak diharapkan					
Motivasi Ekstrinsik						
M <sub>16</sub>	Menurut saya kebijakan/aturan yang dibuat oleh perusahaan dan berlaku diperusahaan sudah sesuai					
M <sub>17</sub>	Tanpa bantuan dari rekan kerja saya, saya tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
M <sub>18</sub>	Selama saya bekerja disini, saya mendapatkan jaminan keamanan					
M <sub>19</sub>	Para Menejer (supervisor) mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga saya tertantang untuk bekerja lebih giat lagi					
M <sub>20</sub>	Pekerjaan ini memungkinkan saya mendapatkan uang yang banyak					

C. KEPUASAN KERJA						
Faktor Hubungan Antar Karyawan						
Kode	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
K <sub>1</sub>	Para menejer(supervisor) menyediakan bantuan teknis jika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan saya					
K <sub>2</sub>	Para Menejer(Supervisor) memberikan dukungan pada saya					
K <sub>3</sub>	Menurut saya fasilitas yang tersedia di Kantor sudah lengkap dan sangat membantu saya dalam bekerja					
K <sub>4</sub>	Kesediaan tempat untuk beristirahat diperusahaan sudah memadai bagi saya					

## Lampiran 1. Lanjutan Kuesioner



DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS  
FAKULTAS VOKASI  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
2018

C. KEPUASAN KERJA						
Faktor Hubungan Antar Karyawan						
Kode	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
K <sub>5</sub>	Udara dilingkungan(petrokimia) aroma amonia tidak menjadi masalah bagi saya					
K <sub>6</sub>	Rekan karyawan disini ramah dan baik terhadap saya					
K <sub>7</sub>	Layanan Satpam atau satuan keamanan yang bertugas diperusahaan ramah, baik dan cukup membantu saya					
K <sub>8</sub>	Layanan karyawan <i>Office Boy</i> sangat baik,ramah dan cukup membantu saya					
K <sub>9</sub>	Rekan kerja disini memberikan dukungan pada saya dalam bekerja					
K <sub>10</sub>	Saya menikmati dan merasa nyaman bekerja dengan teman-teman disini					
K <sub>11</sub>	Saya merasa bahwa pekerjaan ini menyediakan tugas yang menyenangkan bagi saya karena bantuan dari teman kerja disekitar saya					
K <sub>12</sub>	Saya lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan saya jika melihat rekan saya yang lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaannya					
Faktor Individu						
K <sub>13</sub>	Rekan kerja saya selalu menghargai pekerjaan yang sudah saya kerjakan					
K <sub>14</sub>	Para menejer(Supervisor) saya selalu puas dengan pekerjaan yang sudah saya kerjakan					
Faktor Luar						
K <sub>15</sub>	Support dari keluarga sangat berarti bagi diri saya untuk termotivasi mengerjakan pekerjaan dikantor					
K <sub>16</sub>	Kegiatan Rohani, Bakti Sosial, dan Lomba-lomba yang diadakan perusahaan membuat pikiran <i>fresh</i> dan dapat meningkatkan kerja sama tim					
K <sub>17</sub>	Kegiatan Rohani, Bakti Sosial, dan Lomba-lomba yang diadakan perusahaan perlu diagendakan secara rutin					
K <sub>18</sub>	Adanya rekreasi bersama rekan kerja perlu diadakan untuk menghilangkan rasa jenuh					
K <sub>19</sub>	Adanya pendidikan dan <i>training</i> yang diselenggarakan oleh perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan saya					

Terima kasih atas ketersediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Hasil dari kuesioner ini sangat berarti bagi kami. 😊😊😊

SELAMAT BEKERJA KEMBALI

**Lampiran 2.** Data Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhinya di PT. AJG

No.	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> *X <sub>3</sub>	X <sub>2</sub> *X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> *X <sub>4</sub>	X <sub>2</sub> *X <sub>4</sub>
1	4,222	3.800	3.875	17	45	64.600	65.875	171.00	174.375
2	5,000	4.067	3.938	7	29	28.467	27.563	117.933	114.188
3	4,000	3.933	4.375	5	35	19.667	21.875	137.667	153.125
4	5,000	4.267	3.875	3	36	12.800	11.625	153.600	139.500
5	3,667	3.800	3.688	2	27	7.600	7.375	102.600	99.563
6	4,333	3.400	3.563	10	42	34.000	35.625	142.800	149.625
7	4,222	3.533	3.813	24	55	84.800	91.500	194.333	209.688
8	4,000	3.933	3.875	3	25	11.800	11.625	98.333	96.875
9	3,889	4.000	3.750	2	26	8.000	7.500	104.000	97.500
10	4,444	4.200	4.125	4	29	16.800	16.500	121.800	119.625
11	4,000	4.000	3.875	5	28	20.000	19.375	112.000	108.500
12	4,889	4.267	4.250	2	22	8.533	8.500	93.867	93.500
13	4,556	4.267	4.500	3	25	12.800	13.500	106.667	112.500
14	3,222	3.133	3.438	8	42	25.067	27.500	131.600	144.375
15	3,556	3.467	3.688	3	22	10.400	11.063	76.267	81.125
16	3,889	3.533	3.688	11	35	38.867	40.563	123.667	129.063
17	3,333	3.667	4.125	1	23	3.667	4.125	84.333	94.875
18	3,333	3.467	3.500	6	35	20.800	21.000	121.333	122.500
19	2,000	2.200	2.188	2	25	4.400	4.375	55.000	54.688
20	4,444	4.133	4.000	1	24	4.133	4.000	99.200	96.000
21	3,333	3.733	3.688	9	32	33.600	33.188	119.467	118.000
22	3,333	3.600	3.375	4	23	14.400	13.500	82.800	77.625
23	3,667	3.467	4.125	1	23	3.467	4.125	79.733	94.875
24	4,222	4.533	4.563	5	26	22.667	22.813	117.867	118.625
25	4,000	3.933	3.563	4	26	15.733	14.250	102.267	92.625
26	3,889	3.667	4.000	8	32	29.333	32.000	117.333	128.000
27	3,778	3.467	3.438	2	25	6.933	6.875	86.667	85.938
28	3,667	3.467	3.563	3	24	10.400	10.688	83.200	85.500
39	4,000	3.667	3.563	1	22	3.667	3.563	80.667	78.375
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
44	4,222	4.267	4.438	1	29	1.280	1.331	123.733	128.688

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- X<sub>3</sub> = Lama Kerja
- X<sub>4</sub> = Usia
- X<sub>1</sub>\*X<sub>3</sub> = Motivasi\*Lama Kerja
- X<sub>2</sub>\*X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja\*Lama Kerja
- X<sub>1</sub>\*X<sub>4</sub> = Motivasi\*Usia
- X<sub>2</sub>\*X<sub>4</sub> = Kepuasan Kerja\*Usia

### Lampiran 3. Cara Memperoleh Nilai Kinerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dari Hasil Data Survey

No.	Kinerja Karyawan						KKbar	Motivasi						Mbar	Kepuasan Kerja						Kbar	
	KK1	KK2	KK3	...	KK8	KK9		M1	M2	M3	...	M19	M20		K1	K2	K3	...	K18	K19		
1	4	4	4	...	4	4	4.222	4	4	3	...	4	3	3.800	4	4	3	...	4	4	3.875	
2	5	5	5	...	5	5	5.000	4	5	5	...	4	4	4.067	4	4	4	...	4	4	3.938	
3	4	4	4	...	4	4	4.000	3	4	4	...	4	4	3.933	4	4	4	...	4	5	4.375	
4	5	5	5	...	5	5	5.000	4	5	5	...	4	4	4.267	4	4	3	...	4	5	3.875	
5	5	4	4	...	4	3	3.667	5	5	5	...	3	4	3.800	4	4	5	...	3	4	3.688	
6	5	5	4	...	4	4	4.333	3	3	3	...	4	3	3.400	3	4	3	...	5	5	3.563	
7	4	4	4	...	5	4	4.222	3	3	2	...	4	4	3.533	3	3	4	...	4	3	3.813	
8	4	4	4	...	4	4	4.000	4	4	4	...	4	4	3.933	5	5	5	...	5	5	3.875	
9	4	4	4	...	4	3	3.889	4	4	4	...	4	3	4.000	4	4	3	...	4	4	3.750	
10	4	4	4	...	5	3	4.444	5	5	5	...	4	1	4.200	5	5	1	...	5	4	4.125	
11	4	4	4	...	4	4	4.000	4	4	4	...	4	4	4.000	4	4	3	...	4	4	3.875	
12	5	5	5	...	5	4	4.889	4	5	4	...	4	3	4.267	4	4	4	...	5	4	4.250	
13	5	5	4	...	4	4	4.556	5	5	4	...	4	4	4.267	5	5	5	...	5	5	4.500	
14	2	3	2	...	4	4	3.222	3	3	2	...	4	3	3.133	3	3	3	...	5	5	3.438	
15	4	3	4	...	4	3	3.556	3	4	2	...	3	3	3.467	3	4	3	...	5	5	3.688	
16	4	3	4	...	4	4	3.889	3	3	3	...	4	3	3.533	5	5	3	...	4	4	3.688	
17	4	4	3	...	3	2	3.333	4	4	2	...	4	4	3.667	4	4	4	...	5	5	4.125	
18	4	4	3	...	3	2	3.333	4	4	2	...	4	4	3.467	4	3	4	...	4	3	3.500	
19	2	1	3	...	1	2	2.000	2	1	2	...	2	2	2.200	2	3	2	...	2	3	2.188	
20	4	4	5	...	5	4	4.444	4	5	4	...	4	4	4.133	4	4	3	...	5	5	4.000	
21	4	3	3	...	3	3	3.333	3	4	4	...	4	2	3.733	4	4	4	...	3	3	3.688	
22	3	3	3	...	3	3	3.333	3	4	4	...	4	2	3.600	3	3	2	...	4	5	3.375	
23	4	3	3	...	4	4	3.667	4	4	3	...	4	1	3.467	4	4	5	...	5	5	4.125	
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
44	4	4	4	...	4	4	4.22	4	5	4	...	4	5	4.267	4	4	4	...	4	4	4.438	

**Lampiran 4.** Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja PT. AJG Berdasarkan Indikator

Kinerja Karyawan	Nilai	Motivasi		Nilai	Kepuasan Kerja		Nilai
<i>Quality Of Work</i>	3.943	Motivasi Intrinsik	Achievement	3.78	Faktor Hubungan Antar Karyawan	Hubungan antara Pemimpin dengan Karyawan	4.011
<i>Jon Knoewladge</i>	3.955		Advancement	3.985		Faktor fisik dan Kondisi kerja	3.53
<i>Creativeness</i>	3.977		Work it Self	3.992		Hubungan Sosial diantara Karyawan	3.972
<i>Cooperation</i>	4.318		Recognition	3.72		Sugesti dari teman kerja	3.943
<i>Initiative</i>	3.955	Motivasi Ekstrinsik	Company Policy	3.682	Faktor Individu	Emosi darisituasi kerja	3.818
<i>Dependability</i>	4.045		Relationship with peers	4.114		Sikap orang terhadap pekerjaannya	3.932
<i>Personal Qualities</i>	3.75		Work Security	3.909	Faktor Luar	Keadaan Keluarga karyawan	4.5
			Relationship with Supervisor	3.977		Rekreasi	4.273
			Gaji	3.409		Pendidikan dan Training	4.295

## Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas Tahap I

		Correlations									
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KKTotal
KKTotal	Pearson Correlation	.667**	.792**	.800**	.727**	.679**	.789**	.803**	.700**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

		Correlations																				
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	MTotal
Mtotal	Pearson Correlation	.598**	.640**	.636**	.447*	.486**	.298	.418*	.352	.168	.624**	.517**	.583**	.606**	.767**	.686**	.517**	.542**	.704**	.591**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.007	.110	.021	.057	.374	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.003	.002	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

		Correlations																			
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	Ktotal
Ktotal	Pearson Correlation	.509**	.564**	.521**	.424*	.519**	.585**	.416*	.700**	.561**	.598**	.496**	.576**	.538**	.710**	-.094	.224	.402*	.498**	.409*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.003	.019	.003	.001	.022	.000	.001	.000	.005	.001	.002	.000	.621	.235	.028	.005	.025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lanjutan Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas Tahap II

		Correlations									
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KKTotal
KKTot	Pearson Correlation	.667 <sup>**</sup>	.792 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.727 <sup>**</sup>	.679 <sup>**</sup>	.789 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.700 <sup>**</sup>	.648 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

		Correlations																	
		M1	M2	M3	M4	M5	M7	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	MTot
MTot	Pearson Correlation	.625 <sup>**</sup>	.701 <sup>**</sup>	.668 <sup>**</sup>	.523 <sup>**</sup>	.451 <sup>**</sup>	.347	.638 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	.797 <sup>**</sup>	.710 <sup>**</sup>	.531 <sup>**</sup>	.533 <sup>**</sup>	.729 <sup>**</sup>	.627 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.061	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.003	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

		Correlations																	
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K17	K18	K19	KTot
KTot	Pearson Correlation	.530 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.532 <sup>**</sup>	.435 <sup>*</sup>	.561 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	.412 <sup>*</sup>	.663 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>	.580 <sup>**</sup>	.516 <sup>**</sup>	.595 <sup>**</sup>	.579 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.407 <sup>*</sup>	.445 <sup>*</sup>	.339	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.002	.016	.001	.001	.024	.000	.001	.001	.003	.001	.001	.000	.026	.014	.067	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lanjutan Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas Tahap III

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KKTotal
KKTotal	Pearson Correlation	.667 <sup>**</sup>	.792 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.727 <sup>**</sup>	.679 <sup>**</sup>	.789 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.700 <sup>**</sup>	.648 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

		M1	M2	M3	M4	M5	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	MT4
MTot	Pearson Correlation	.657 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.619 <sup>**</sup>	.563 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.540 <sup>**</sup>	.807 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>	.484 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.752 <sup>**</sup>	.638 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.008	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.007	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K17	K18	KTot
KTot	Pearson Correlation	.559 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.435 <sup>**</sup>	.598 <sup>**</sup>	.567 <sup>**</sup>	.405 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	.552 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	.608 <sup>**</sup>	.753 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.016	.000	.001	.026	.000	.001	.002	.002	.001	.000	.000	.033	.033	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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





## Lampiran 6. Perhitungan Manual Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 r &= \left( \frac{9}{9-1} \right) \left( 1 - \frac{0,507 + 0,461 + \dots + 0,516 + 0,34}{19,099} \right) \\
 &= (1,125) \left( 1 - \frac{3,952}{19,099} \right) \\
 &= 0,892
 \end{aligned}$$

Motivasi

$$\begin{aligned}
 r &= \left( \frac{15}{15-1} \right) \left( 1 - \frac{0,493 + 0,516 + \dots + 0,557 + 0,271}{14,491} \right) \\
 &= (1,071) \left( 1 - \frac{7,123}{14,491} \right) \\
 &= 0,889
 \end{aligned}$$

Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned}
 r &= \left( \frac{16}{16-1} \right) \left( 1 - \frac{0,34 + 0,231 + \dots + 0,579 + 0,424}{38,645} \right) \\
 &= (1,067) \left( 1 - \frac{8,787}{38,645} \right) \\
 &= 0,824
 \end{aligned}$$

### Lampiran 7. Output Statistika Deskriptif Menggunakan Software Minitab

#### Descriptive Statistics: Kinerja Kary, Motivasi(X1), Kepuasan(X2), ...

Variable	Mean	Variance	Minimum	Median	Maximum
Kinerja Karyawan (Y)	3.9924	0.3649	2.0000	4.0000	5.0000
Motivasi (X1)	3.8697	0.2278	2.2000	3.9333	4.6667
Kepuasan (X2)	3.9105	0.2079	2.1875	3.8750	4.8125
Lama Bekerja (X3)	4.432	19.739	1.000	3.000	24.000
Usia (X4)	29.52	70.49	22.00	27.00	61.00

### Lampiran 8. Output Nilai Korelasi Antar Variabel Menggunakan Software Minitab

#### Correlations: Kinerja Kary, Motivasi(X1), Kepuasan(X2), Lama Bekerja, ...

	Kinerja Kary (Y)	Motivasi (X1)	Kepuasa (X2)
Motivasi (X1)	0.781 0.000		
Kepuasan (X2)	0.708 0.000	0.852 0.000	
Lama Bekerja (X3)	0.042 0.788	-0.211 0.169	-0.102 0.508
Usia (X4)	0.147 0.341	-0.098 0.526	-0.054 0.728
Motivasi*Lama Ke	0.112 0.468	-0.121 0.435	-0.029 0.853
Kepuasan*Lama Be	0.099 0.521	-0.144 0.353	-0.024 0.877
Motivasi (X1)*Usi	0.444 0.003	0.302 0.046	0.277 0.069
Kepuasan (X2)*Usi	0.394 0.008	0.214 0.163	0.306 0.043

**Lanjutan Lampiran 8. Output Nilai Korelasi Antar Variabel Menggunakan Software Minitab**

	Lama Bekerja (X3)	Usia (X4)	Motivasi*Lama Ke
Usia (X4)	0.639 0.000		
Motivasi*Lama Ke	0.994 0.000	0.624 0.000	
Kepuasan*Lama Be	0.996 0.000	0.631 0.000	0.998 0.000
Motivasi (X1)*Usi	0.485 0.001	0.915 0.000	0.508 0.000
Kepuasan (X2)*Usi	0.557 0.000	0.932 0.000	0.571 0.000
	Kepuasan*Lama Be	Motivasi (X1)*Usi	
Motivasi (X1)*Usi	0.505 0.000		
Kepuasan (X2)*Usi	0.579 0.000	0.975 0.000	
Cell Contents: Pearson correlation P-Value			

### Lampiran 9. Output Deteksi Multikolinieritas

#### Regression Analysis: Kinerja Kary versus Motivasi(X1), Kepuasan(X2), ...

The regression equation is

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan (Y)} = & -2.06 + 0.67 \text{ Motivasi (X1)} + 0.79 \text{ Kepuasan (X2)} \\ & - 0.240 \text{ Lama Bekerja (X3)} + 0.097 \text{ Usia (X4)} \\ & - 0.066 \text{ Motivasi* Lama Kerja (X1*X3)} \\ & + 0.130 \text{ Kepuasan* Lama Bekerja (X2*X3)} \\ & + 0.0167 \text{ Motivasi (X1)*Usia (X4)} \\ & - 0.0388 \text{ Kepuasan (X2)*Usia (X4)} \end{aligned}$$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	-2.055	4.186	-0.49	0.627	
Motivasi (X1)	0.674	1.382	0.49	0.629	129.547
Kepuasan (X2)	0.791	1.803	0.44	0.664	201.301
Lama Bekerja (X3)	-0.2399	0.4424	-0.54	0.591	1149.863
Usia (X4)	0.0969	0.1913	0.51	0.616	767.962
Motivasi*Lama Kerja (X1*X3)	-0.0655	0.1201	-0.55	0.589	1091.762
Kepuasan*Lama Bekerja (X2*X3)	0.1296	0.1596	0.81	0.422	2165.152
Motivasi (X1)*Usia (X4)	0.01668	0.05730	0.29	0.773	1093.100
Kepuasan (X2)*Usia (X4)	-0.03882	0.07701	-0.50	0.617	2046.710

S = 0.380076    R-Sq = 67.8%    R-Sq(adj) = 60.4%

#### Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	8	10.6328	1.3291	9.20	0.000
Residual Error	35	5.0560	0.1445		
Total	43	15.6888			

Source	DF	Seq SS
Motivasi (X1)	1	9.5711
Kepuasan (X2)	1	0.1024
Lama Bekerja (X3)	1	0.6371
Usia (X4)	1	0.2256
Motivasi*Lama Kerja (X1*X3)	1	0.0000
Kepuasan*Lama Bekerja (X2*X3)	1	0.0560
Motivasi (X1)*Usia (X4)	1	0.0038
Kepuasan (X2)*Usia (X4)	1	0.0367

### Lampiran 10. Output Pemilihan Model Terbaik dengan Regresi *Stepwise* Menggunakan *Software* Minitab

**Stepwise Regression: Kinerja Kary versus Motivasi(X1), Kepuasan(X2), ...**  
 Alpha-to-Enter: 0.05 Alpha-to-Remove: 0.05  
 Response is Kinerja Karyawan(Y) on 8 predictors, with N = 44

Step	1	2
Constant	0.16723	-0.06942
Motivasi (X1)	0.99	0.92
T-Value	8.11	7.88
P-Value	0.000	0.000
Kepuasan (X2)*Usia (X4)		0.0042
T-Value		2.56
P-Value		0.014
S	0.382	0.359
R-Sq	61.01	66.38
R-Sq(adj)	60.08	64.74
Mallows Cp	2.3	-1.5

### Lampiran 11. Output Analisis Regresi Berganda Menggunakan *Software* Minitab

**Regression Analysis: Kinerja Kary versus Motivasi(X1), Kepuasan(X2)**  
 The regression equation is  
 Kinerja Karyawan(Y) = -0.069 + 0.924 Motivasi(X1)  
 + 0.00421 Kepuasan(X2)\*Usia(X4)

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	-0.0694	0.4562	-0.15	0.880	
Motivasi (X1)	0.9243	0.1173	7.88	0.000	1.048
Kepuasan (X2)*Usia (X4)	0.004210	0.001644	2.56	0.014	1.048

S = 0.358668 R-Sq = 66.4% R-Sq(adj) = 64.7%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	2	10.4145	5.2072	40.48	0.000
Residual Error	41	5.2744	0.2186		
Total	43	15.6888			

Source	DF	Seq SS
Motivasi (X1)	1	9.5711
Kepuasan (X2)*Usia (X4)	1	0.8433

### Lampiran 12. Output Uji Glejser Menggunakan Software Minitab

#### Regression Analysis: ABS(RESI1) versus FITS1

The regression equation is

$$\text{ABS(RESI1)} = -0.096 + 0.0909 \text{ FITS1}$$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	-0.0964	0.2765	-0.35	0.729	
FITS1	0.09086	0.06876	1.32	0.194	1.000

S = 0.221898    R-Sq = 4.0%    R-Sq(adj) = 1.7%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	1	0.08597	0.08597	1.75	0.194
Residual Error	42	2.06803	0.04924		
Total	43	2.15401			

### Lampiran 13. Output Uji Durbin-Watson Menggunakan Software Minitab

Durbin-Watson statistic = 2.15143

## Lampiran 14. Surat Izin Survei dari Perusahaan



### SURAT KETERANGAN

114/SHU&IT-I/03/2018

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahma Dewi  
 Jabatan : General Manager SDM, Hukum, Umum & IT

Menyatakan bahwa :

Nama : Aliyah Shofiyanah  
 NRP : 1061150000046  
 Prodi : Statistika Bisnis – Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Telah melakukan peneliatan tugas akhir dengan penyebaran kuesioner untuk seluruh unit kerja di PT Aneka Jasa Grhadika dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AJG”.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 28 Maret 2018

PT Aneka Jasa Grhadika  
 SDM, Hukum, Umum & IT

ANEKA JASA GRHADIKA  
 PETROKIMIA GRESIK GROUP  
 Rahma Dewi  
 General Manager

#### ANEKA JASA GRHADIKA

Jl. Prof. Muh. Yamin SH. PO BOX 122 61119  
 Phone +62 31 3954726, 3959696, 3982200 psw. 1298, 1304, 1305  
 Fax +62 31 3954727  
 Email info@ajg.co.id Website : www.ajg.co.id



*(Halaman ini sengaja dikosongkan)*

**Lampiran 15. Surat Kevalidan Data****SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Departemen Statistika Bisnis Fakultas Vokasi ITS :

Nama : Aliyah Shofiyahah

NRP : 10611500000046

Menyatakan bahwa data yang digunakan dalam Tugas Akhir ini merupakan data primer yang diambil melalui survey pada karyawan PT.AJG (Aneka Jasa Grhadika) Petrokimia Gresik Group yaitu :

Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia

Keterangan : Data hasil survey pada kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan PT.AJG (Aneka Jasa Grhadika) Petrokimia Gresik Group

Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya. Apabila terdapat pemalsuan data, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Surabaya, Maret 2018

Yang Membuat Pernyataan

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Tugas Akhir



(Dra. Destri Susilaningrum, M.Si)

NIP. 19601213 198601 2 001



(Aliyah Shofiyahah)

NRP.10611500000046



## BIODATA PENULIS



Penulis bernama lengkap Aliyah Shofiyanah lahir di Gresik pada tanggal 29 Januari 1997 yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis telah menyelesaikan studi di TK Muslimat NU Irsyadul Ummah Pejanggaran Manyar Gresik (2001-2003), MI Irsyadul Ummah Pejanggaran Manyar Gresik (2003-2009), MTs. Assa'adah II Bungah Gresik (2009-2012), SMA Assa'adah Bungah Gresik (2012-2015). Setelah menyelesaikan studi di SMA,

Aliyah melanjutkan studinya di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Prodi Diploma III Departemen Statistika Bisnis. Selama kuliah, Penulis aktif mengikuti organisasi di himpunan yaitu HIMADATA-ITS dengan menjabat sebagai staff KESMA HIMADATA-ITS 16/17 dan Ketua Departemen KESMA HIMADATA-ITS 17/18. Selama aktif di HIMADATA-ITS, penulis juga mengikuti kegiatan diluar lingkup jurusan diantaranya penulis pernah menjabat sebagai staff Dana Usaha MAHAGANA-ITS 15/16 dan Bendahara Umum MAHAGANA-ITS 16/17. Penulis juga mengembangkan pengetahuannya dalam bidang akademik dengan menjadi Asisten Dosen mata kuliah Eksperimen Desain selama 2 semester yaitu pada tahun kedua dan tahun ketiga semester ganjil dan Metode Regresi selama 1 semester yaitu pada tahun ke dua semester genap. Selain itu penulis pernah menjadi Panitia di beberapa acara yaitu PW 114, PW 115, JPT, PKM, LKMW TD, LKMM TD, PRS 2017 dan lain sebagainya. Selain aktif di organisasi dan akademik, penulis juga mempunyai pengalaman kerja sebagai surveyor di PT Mitra Pinasthika Mulia (MPM), lembaga survey Indonesia ICONESIA, mengikuti proyek dosen dan tutor di LBB *Smart Kelvin* dan DMC *Private*. Apabila ada kritik dan saran mengenai Tugas Akhir ini dapat menghubungi penulis melalui email dan kontak berikut.

*E-mail* : [aliyahshofiyanah@gmail.com](mailto:aliyahshofiyanah@gmail.com)

No Telepon : 087866154751

*(Halaman sengaja dikosongkan)*