

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### BAB IV

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada 35 orang karyawan yang dijadikan kerangka populasi penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang di peroleh hasil kuesioner dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel  $X_1$  (motivasi),  $X_2$  (kepuasan kerja) dan variabel Y (kinerja).

Bab ini menyajikan hasil dan interprestasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai enam tujuan, yaitu untuk mengetahui : (1) Motivasi kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII, (2) Kepuasan kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII, (3) Kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII, (4) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII, (5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri Hilir Teh PTPN VIII, (6) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII.

### 4.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan di gambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru. Data responden tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | F         | %               |
|----|---------------|-----------|-----------------|
| 1  | Pria          | 26        | 74%             |
| 2  | Wanita        | 9         | 26%             |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>35</b> | <b>100,00 %</b> |

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 26 orang (74%) berjenis kelamin pria dan 9 orang (26%) berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah pria.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia          | F         | %           |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1  | <35           | 4         | 11%         |
| 2  | 35 - 40       | 15        | 43%         |
| 3  | 41 - 45       | 11        | 31%         |
| 4  | > 45          | 5         | 14%         |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel diatas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 4 orang (11%) berusia dibawah 35 tahun, 15 orang (43%) berusia 35-40 tahun, 11 orang (31%) berusia 41-45 tahun, dan 5 orang (14%) berusia diatas 45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 35-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang, sedangkan responden paling sedikit berusia dibawah 35 tahun berjumlah 4 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir**

| No | Pendidikan    | F         | %           |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1  | SMP           | 6         | 17%         |
| 2  | SMA/Setara    | 20        | 57%         |
| 3  | D1            | 2         | 6%          |
| 4  | D3            | 1         | 3%          |
| 5  | S1            | 6         | 17%         |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel diatas menggambarkan pendidikan terakhir responden. Berdasarkan tabel di atas 6 orang (17%) berpendidikan S1, 1 orang (3%) berpendidikan D3, 2 orang (6%) berpendidikan D1, 20 orang (57%) berpendidikan SMA atau Setara, dan 6 orang (17%) berpendidikan pascasarjana SMP. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya SMA atau Setara.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan**

| No | Lama Bekerja  | F         | %           |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1  | < 10          | 8         | 23%         |
| 2  | 10 -15        | 2         | 6%          |
| 3  | > 15          | 25        | 71%         |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Hasil pengolahan data

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel diatas menggambarkan lama bekerja responden di perusahaan. Berdasarkan tabel diatas 8 orang (23%) sudah bekerja di IHT PTPNVIII Unit Cibiru dibawah 10 tahun, 2 orang (6%) sudah bekerja selama 10-15 tahun, dan 25 orang (71%) sudah selama lebih dari 15 tahun.

### **4.2 Analisis Motivasi Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru**

#### **4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru didapat temuan yang menarik, yaitu responden memilih bekerja di IHT PTPNVIII karena PTPNVIII merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara atau disingkat BUMN. Dengan status perusahaan sebagai BUMN, responden tertarik karena umur perusahaan pasti terjamin (tidak mudah terancam bangkrut karena mendapat dukungan dari negara) sehingga dengan terjaminnya umur perusahaan tersebut maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai kelangsungan pekerjaannya. Hal tersebut dapat kita lihat buktinya dari lama kerja karyawan tetap IHT PTPNVIII yang mayoritas telah bekerja selama lebih dari 15 tahun.

Adanya jaminan hari tua atau jaminan pensiun dan jaminan kesehatan juga maenjadi faktor yang banyak diakui oleh responden sebagai salah faktor yang dipertimbangkan ketika memilih untuk bekerja di IHT PTPNVII.

Selain faktor diatas, secara umum yang mampu memotivasi responden untuk bekerja di perusahaan tersebut adalah karena tingginya tingkat keeratan hubungan atau keharmonisan hubungan antar sesama karyawan. Faktor tersebut

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

jumlah yang membuat responden tetap setia bertahan bekerja di perusahaan tersebut walaupun gaji pokok yang diterima dirasa belum cukup.

Berdasarkan data yang didapat, IHT PTPNVIII Unit Cibiru telah menyediakan beberapa hal yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Yaitu :

- Fasilitas pendukung kerja seperti : seragam, masker, sarung tangan, sandal untuk didalam pabrik, mushola, kantin, lahan parkir, toilet, dan lain-lain.
- Fasilitas keamanan
- Adanya penghargaan dari perusahaan berupa pujian, kenaikan gaji, kenaikan golongann dan lain sebagainya kepada karyawan yang kinerjanya dianggap memuaskan atau melebihi standar.
- Adanya kesempatan pengembangan diri, yaitu kesempatan untuk karyawan melaksanakan tugas yang lebih variatif dan dianggap lebih menantang oleh karyawan tersebut. Kesempatan tersebut diberikan kepada karyawan yang dinilai mampu mengemban tugas melebihi tanggung jawab standar yang ada.
- Kompensasi tambahan berupa bonus, uang lembur dan uang makan.
- Jaminan pensiun
- Jaminan kesehatan.

### **4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru**

Pada variabel motivasi terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu: *Existence* (Keberadaan), *Relatedness* (Afiliasi), dan *Growth* (Kemajuan). Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 19 (sembilan belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi untuk mengetahui kategori responden tersebut, peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 \text{ (nilai tertinggi)} \times 35 = 175 \text{ (m)}$$

$$\text{Data terkecil} = 1 \text{ (nilai terendah)} \times 35 = 35 \text{ (n)}$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 175 - 35 = 140$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah skala Likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor Rata-rata**

| Skor rata-rata | keterangan    |
|----------------|---------------|
| 1,00 – 1,79    | Sangat Rendah |
| 1,80 – 2,59    | Rendah        |
| 2,60 – 3,39    | Cukup         |
| 3,40 – 4,19    | Tinggi        |
| 4,20 – 5,00    | Sangat Tinggi |

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel 4.5 dapat mengetahui tinggi atau rendah nya nilai skor rata-rata dari setiap indikator yang di sebar melalui kuesioner.

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{140}{5} = 28$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

**Tabel 4.6**  
**Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel Motivasi**

| No | Keterangan         | Skor Rata-Rata |
|----|--------------------|----------------|
| 1  | Sangat Rendah (SR) | 35 – 63        |
| 2  | Rendah (R)         | 63 – 91        |
| 3  | Cukup (C)          | 91 – 119       |
| 4  | Tinggi (T)         | 119 – 147      |
| 5  | Sangat Tinggi (ST) | 147 – 175      |

Sumber : data olahan

6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X1, Variabel X2 dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

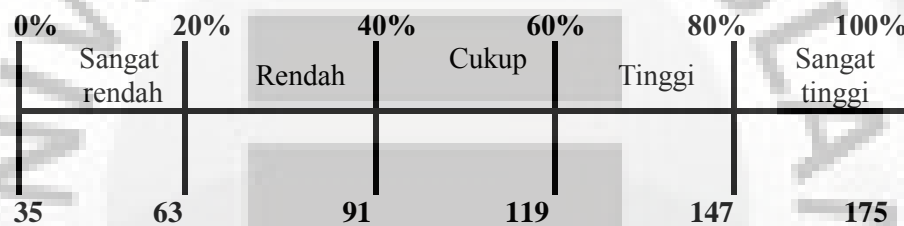
$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.7**  
**Kriteria Klasifikasi Interpretasi Skor Persentase**

| No. | Keterangan Jawaban | Skor/Nilai   |
|-----|--------------------|--------------|
| 1.  | Sangat Rendah (SR) | 0 % - 20 %   |
| 2.  | Rendah (R)         | 21 % - 40 %  |
| 3.  | Cukup (C)          | 41 % - 60 %  |
| 4.  | Tinggi (T)         | 61 % - 80 %  |
| 5.  | Sangat Tinggi (ST) | 81 % - 100 % |

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Garis Kontinum Variabel  $X_1$

### 1. Dimensi *Existence* (Keberadaan)

Dalam dimensi ini, yang dicari adalah seberapa besar kebutuhan *Existence* menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Dalam dimensi *Existence* (Keberadaan) terdapat lima indikator yang disajikan pada tabel 4.8, tabel 4.9, tabel 4.10, tabel 4.11, dan tabel 4.12.

**Tabel 4.8**  
**Tingkat Gaji Dalam Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja.**

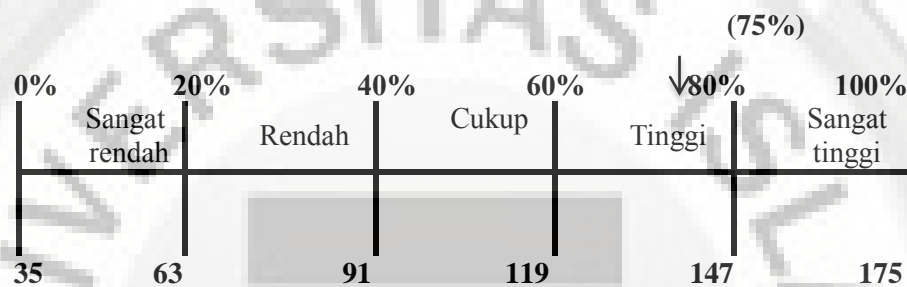
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase | Pembobotan | Mean     |
|---------------|-----------|------------|------------|----------|
| Sangat Tinggi | 13        | 37%        | 65         | <b>4</b> |
| Tinggi        | 16        | 46%        | 64         |          |
| Cukup         | 2         | 6%         | 6          |          |
| Rendah        | 1         | 3%         | 2          |          |
| Sangat Rendah | 3         | 9%         | 3          |          |
| Total         | 35        | 100%       | 140        |          |



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{140-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{105}{140} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Gambar 4.2 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat gaji dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, yaitu 13 orang menjawab sangat tinggi (37%), Namun ada beberapa responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 3 orang (8%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4 dan berada di garis kontinum 75% berada pada kategori “tinggi”, artinya tingkat faktor gaji dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Tabel 4.9

Tingkat Pemberian Fasilitas Kerja Dalam Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja.

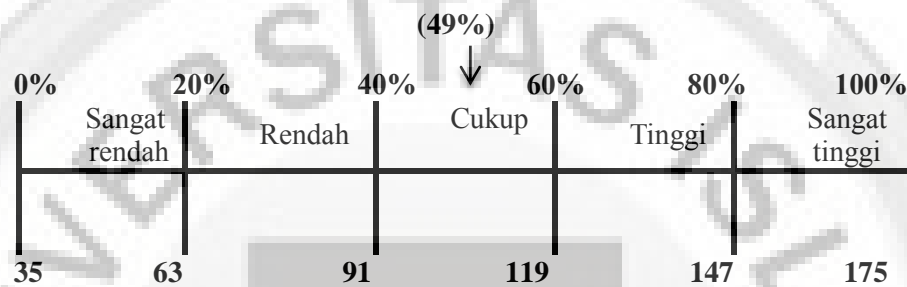
| Jawaban       | Freku     | Presenta    | Pembob     | Me   |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 2,94 |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |      |
| Cukup         | 8         | 23%         | 24         |      |
| Rendah        | 10        | 29%         | 20         |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>103</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{103-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{68}{140} \times 100\% = 49\% \end{aligned}$$



Gambar 4.3 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pemberian fasilitas kerja dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 10 orang menjawab Tinggi (29%), namun sebanyak 10 orang responden juga menjawab rendah (29%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,94 dan berada di garis kontinum 49% yang termasuk pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat faktor pemberian fasilitas kerja dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah cukup.

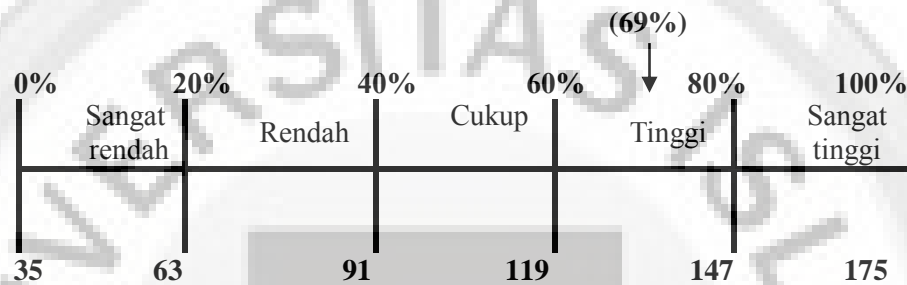
Tabel 4.10  
Tingkat Keamanan Dalam Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 6         | 17%         | 30         | <b>3,77</b> |
| Tinggi        | 22        | 63%         | 88         |             |
| Cukup         | 3         | 9%          | 9          |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>132</b> |             |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{132-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{97}{140} \times 100\% = \mathbf{69\%} \end{aligned}$$



Gambar 4.4 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keamanan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab Tinggi (63%), namun sebanyak 3 orang responden menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,77 dan berada di garis kontinum 69% berada pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor keamanan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

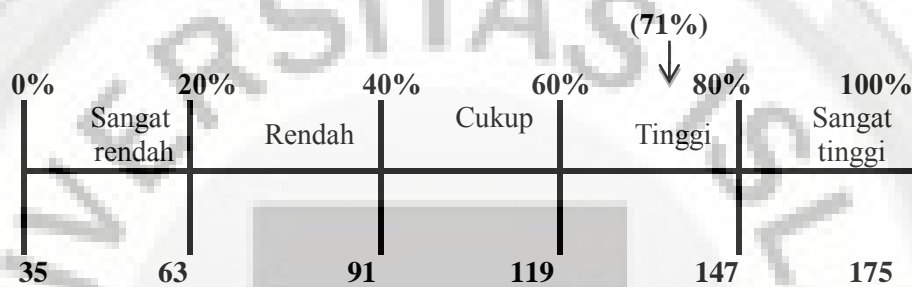
Tabel 4.11  
Tingkat faktor perlindungan terhadap resiko pekerjaan dalam memotivasi untuk bekerja

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 12        | 34%         | 60         | 3,83 |
| Tinggi        | 14        | 40%         | 56         |      |
| Cukup         | 4         | 11%         | 12         |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>134</b> |      |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{134-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{99}{140} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Gambar 4.5 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor keamanan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja yaitu mayoritas responden sebanyak 14 orang menjawab Tinggi (40%), namun sebanyak sebanyak 4 orang menjawab sangat rendah (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83 dan berada di garis kontinum 71% berarti pada kategori “tinggi”, artinya tingkat faktor keamanan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Tabel 4.12

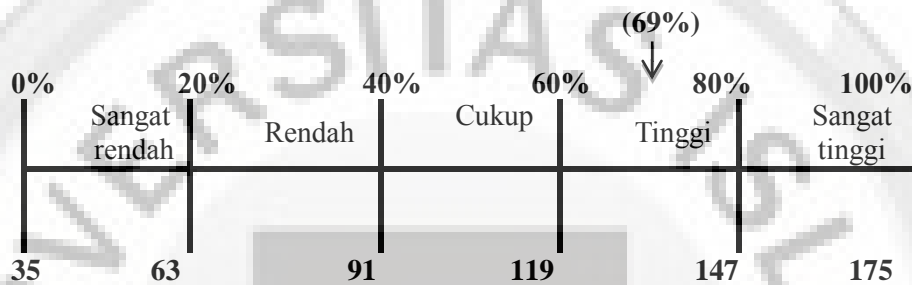
Tingkat pemberian kompensasi lain selain gaji tetap dalam memotivasi untuk bekerja.

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | <b>3,74</b> |
| Tinggi        | 25        | 71%         | 100        |             |
| Cukup         | 2         | 6%          | 6          |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>131</b> |             |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} - \text{Persentase skor} &= \frac{131-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{96}{140} \times 100\% = 69\% \end{aligned}$$



Gambar 4.6 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor pemberian kompensasi lain selain gaji tetap dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 25 orang menjawab Tinggi (71%), namun sebanyak 3 orang responden menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,74 dan berada di garis kontinum 69% berada pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor pemberian kompensasi lain selain gaji tetap dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Existence* dalam variabel motivasi, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *existence* pada tabel berikut :

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Existence* Variabel Motivasi**

| No               | Pernyataan  | Skor       | Mean        | Klasifikasi   |
|------------------|---|------------|-------------|---------------|
| 1                | Tingkat faktor gaji dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                                     | 140        | 4           | Tinggi        |
| 2                | Tingkat faktor pemberian fasilitas kerja dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                | 103        | 2,94        | Cukup         |
| 3                | Tingkat faktor keamanan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                                 | 132        | 3,77        | Tinggi        |
| 4                | Tingkat faktor perlindungan terhadap resiko pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja   | 134        | 3,82        | Tinggi        |
| 5                | Tingkat faktor adanya kompensasi lain selain gaji tetap dalam memotivasi karyawan untuk bekerja | 131        | 3,74        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |   | <b>128</b> | <b>3,65</b> | <b>Tinggi</b> |

Dari tabel 4.13 dapat kita lihat bahwa dimensi *Existence* (Keberadaan) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,65 yang berarti ada pada rentang 3,40-4,19, dengan demikian dimensi *Existence* yaitu motivasi responden dalam bekerja berdasarkan kebutuhan *Existence* (Keberadaan) termasuk kategori “tinggi”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja dengan didasari kebutuhan *Existence* (Keberadaan) masuk dalam klasifikasi tinggi.

Indikator *Existence* yang paling tinggi adalah tingkat faktor gaji dalam memotivasi karyawan untuk bekerja yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4, adapun indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat faktor pemberian fasilitas kerja dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 2.94.

**2. Dimensi *Relatedness* (Afiliasi)**

Dalam dimensi ini, yang dicari adalah seberapa besar kebutuhan *Relatedness* (Afiliasi) menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Dalam dimensi *Relatedness* terdapat enam indikator yang disajikan pada tabel 4.14, tabel 4.15, tabel 4.16, tabel 4.17, tabel 4.18 dan tabel 4.19.

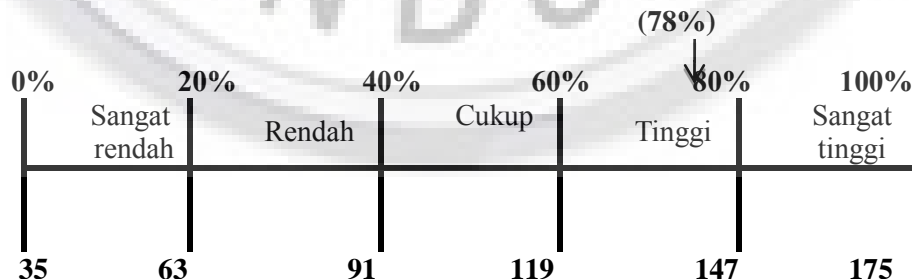
**Tabel 4.14**  
**Tingkat Faktor Kerjasama Antar Karyawan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 11        | 31%         | 55         | 4,11 |
| Tinggi        | 21        | 60%         | 84         |      |
| Cukup         | 1         | 3%          | 3          |      |
| Rendah        | 0         | 0%          | 0          |      |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>144</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{144-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{109}{140} \times 100\% = 78\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.7** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor kerjasama antar karyawan dalam memotivasi dirinya

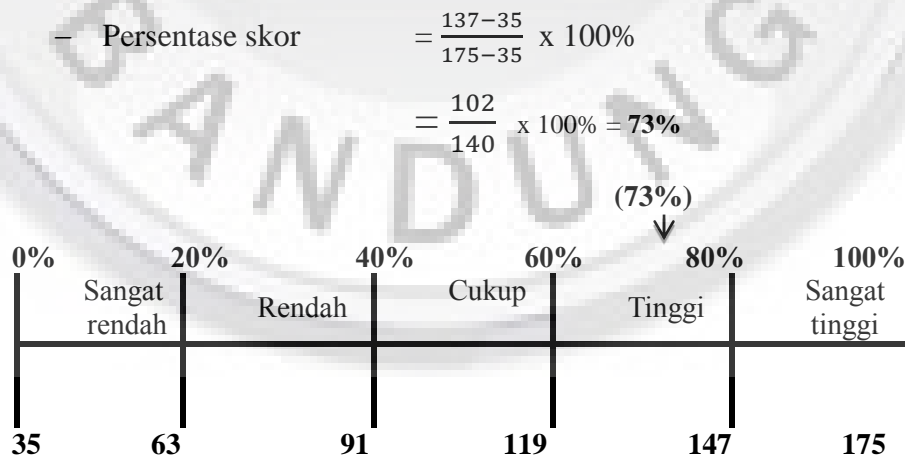
## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 21 orang menjawab Tinggi (60%), namun sebanyak 2 orang responden menjawab Sangat Rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,11 yang dan berada di garis kontinum 78% berarti pada kategori “tinggi”, artinya tingkat faktor kerjasama antar karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.15**  
**Tingkat Keeratan Hubungan Antar Karyawan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 9         | 26%         | 45         | 3,91 |
| Tinggi        | 22        | 63%         | 88         |      |
| Cukup         | 0         | 0%          | 0          |      |
| Rendah        | 0         | 0%          | 0          |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>137</b> |      |

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



**Gambar 4.8** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor keeratan hubungan antar karyawan dalam memotivasi



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab tinggi (63%), namun sebanyak 4 orang responden menjawab sangat rendah (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,91 dan berada di garis kontinum 73% berarti pada kategori “tinggi”, artinya tingkat faktor keeratan hubungan antar karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

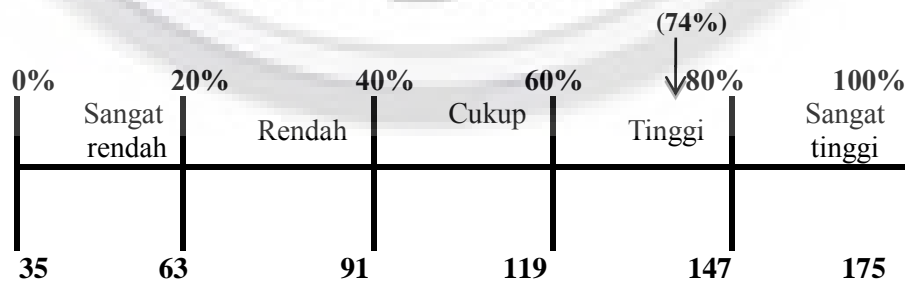
**Tabel 4.16**  
**Tingkat Keramahan Sesama Karyawan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 9         | 26%         | 45         | <b>3,97</b> |
| Tinggi        | 22        | 63%         | 88         |             |
| Cukup         | 0         | 0%          | 0          |             |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>139</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{139-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{104}{140} \times 100\% = 74\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.9** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor keramahan sesama karyawan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab tinggi (63%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,97 dan berada di garis kontinum 74% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor keramahan sesama karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

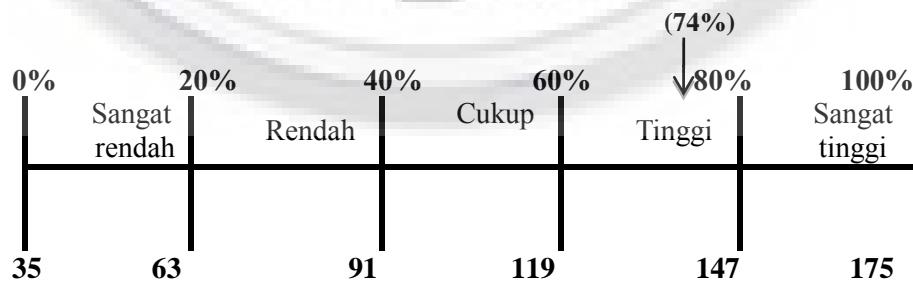
**Tabel 4.17**  
**Tingkat Dukungan Sesama Karyawan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 10        | 29%         | 50         | <b>3,97</b> |
| Tinggi        | 19        | 54%         | 76         |             |
| Cukup         | 3         | 9%          | 9          |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>139</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{139-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{104}{140} \times 100\% = 74\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.10** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor dukungan sesama karyawan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 19 orang menjawab tinggi (54%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,97 dan berada di garis kontinum 74% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor dukungan sesama karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

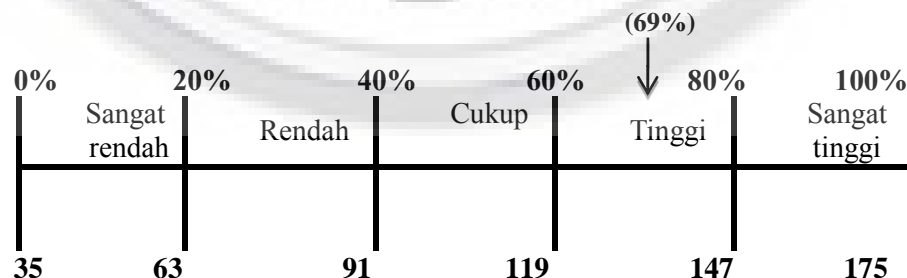
**Tabel 4.18**  
**Tingkat Keramahan Pimpinan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 5         | 14%         | 25         | 3,77 |
| Tinggi        | 24        | 69%         | 96         |      |
| Cukup         | 2         | 6%          | 6          |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>132</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{132-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{97}{140} \times 100\% = 69\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.11** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.18 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor keramahan pimpinan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 24 orang menjawab tinggi (69%), namun 3 orang menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,77 dan berada di garis kontinum 69% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor keramahan pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

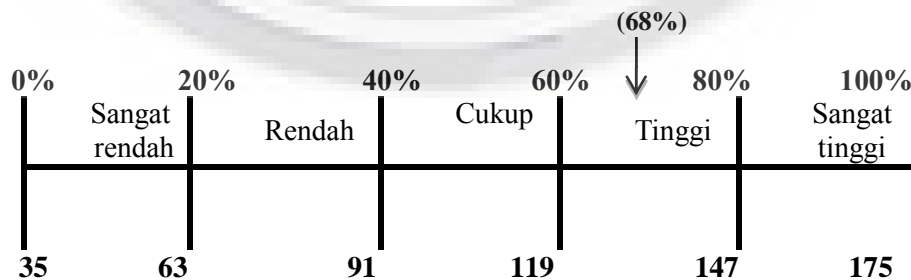
**Tabel 4.19**  
**Tingkat Keharmonisan Hubungan Dengan Pimpinan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 3,71 |
| Tinggi        | 25        | 71%         | 100        |      |
| Cukup         | 2         | 6%          | 6          |      |
| Rendah        | 4         | 11%         | 8          |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>130</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{130-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{95}{140} \times 100\% = 68\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.12** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.19 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor keharmonisan hubungan dengan pimpinan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 25 orang menjawab tinggi (71%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,71 dan berada di garis kontinum 68% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor keharmonisan hubungan dengan pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

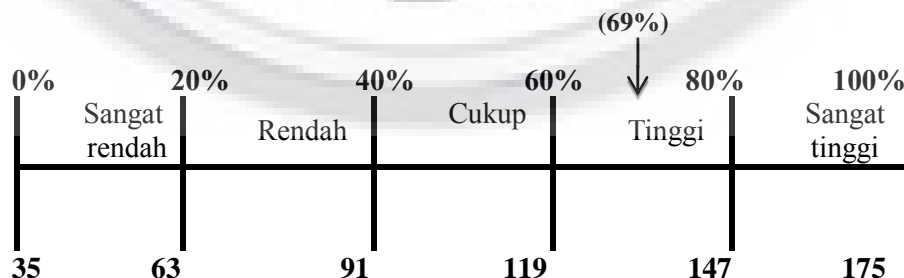
**Tabel 4.20**  
**Tingkat Dukungan Dari Pimpinan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | <b>3,74</b> |
| Tinggi        | 25        | 71%         | 100        |             |
| Cukup         | 4         | 11%         | 12         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>131</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{131-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{96}{140} \times 100\% = 69\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.13** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor dukungan dari pimpinan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 25 orang menjawab tinggi (71%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,74 dan berada di garis kontinum 69% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor dukungan dari pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Existence* dalam variabel motivasi, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *existence* pada tabel berikut :

**Tabel 4.21**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Relatedness* Variabel Motivasi**

| No               | Pernyataan   | Skor       | Mean        | Klasifikasi   |
|------------------|--|------------|-------------|---------------|
| 1                | Tingkat faktor kerjasama antar sesama karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja       | 144        | 4,11        | Tinggi        |
| 2                | Tingkat faktor keeratan hubungan sesama karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja     | 137        | 3,91        | Tinggi        |
| 3                | Tingkat faktor keramahan sesama karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja             | 139        | 3,97        | Tinggi        |
| 4                | Tingkat faktor dukungan sesama karyawan dalam memotivasi untuk bekerja                       | 139        | 3,97        | Tinggi        |
| 5                | Tingkat faktor keramahan pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                    | 132        | 3,77        | Tinggi        |
| 6                | Tingkat faktor keharmonisan hubungan dengan pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja | 130        | 3,71        | Tinggi        |
| 7                | Tingkat faktor dukungan dari pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                | 131        | 3,74        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>136</b> | <b>3,88</b> | <b>Tinggi</b> |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa dimensi *Relatedness* (Afiliasi) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,88 yang berarti ada pada rentang 3,40-4.19 dengan demikian dimensi *Relatedness* (Afiliasi) yaitu motivasi karyawan untuk bekerja berdasarkan kebutuhan *relatedness* termasuk dalam kategori “tinggi”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja dengan didasari kebutuhan *Relatedness* (Afiliasi) masuk dalam klasifikasi tinggi.

Indikator dari dimensi *Relatedness* yang paling tinggi adalah tingkat faktor kerjasama antar sesama karyawan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah keharmonisan hubungan dengan pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,71.

### 3. Dimensi *Growth* (Kemajuan)

Dalam dimensi ini, yang dicari adalah seberapa besar kebutuhan *Growth* menjadi faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Dalam dimensi *Growth* (Kemajuan) terdapat tujuh indikator yang disajikan pada tabel 4.22, tabel 4.23, tabel 4.24, tabel 4.25, tabel 4.26, table 4.27, dan tabel 4.28.

**Tabel 4.22**  
**Tingkat Pemberian Penghargaan Dari Pimpinan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

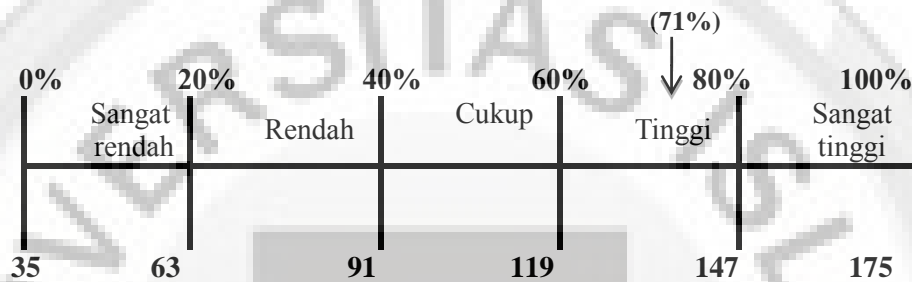
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | 3,85 |
| Tinggi        | 19        | 54%         | 76         |      |
| Cukup         | 7         | 20%         | 21         |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>135</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{135-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{100}{140} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.14** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor penghargaan dari pimpinan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 19 orang menjawab tinggi (54%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,85 dan berada di garis kontinum 71% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor penghargaan dari pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.23**

**Tingkat Pemberian Penghargaan Dari Perusahaan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean       |
|---------------|-----------|-------------|------------|------------|
| Sangat Tinggi | 6         | 17%         | 30         | <b>3,8</b> |
| Tinggi        | 20        | 57%         | 80         |            |
| Cukup         | 6         | 17%         | 18         |            |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |            |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |            |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>133</b> |            |

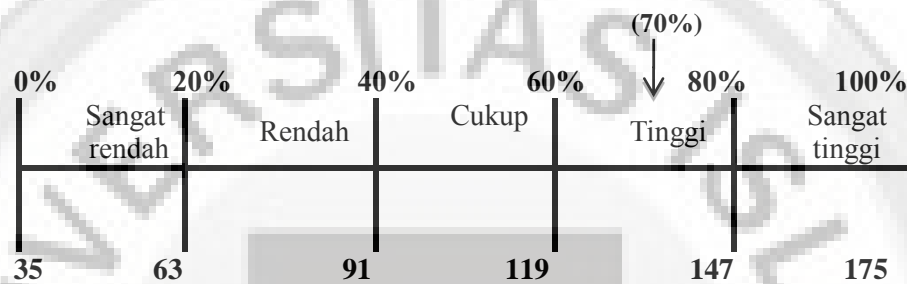
Sumber : Hasil pengolahan data



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{133-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{98}{140} \times 100\% = 70\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.15 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.23 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor penghargaan dari perusahaan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 20 orang menjawab tinggi (57%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,8 dan berada di garis kontinum 70% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor penghargaan dari perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Tabel 4.24

Tingkat Faktor Adanya Program Pelatihan dan Pengembangan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja

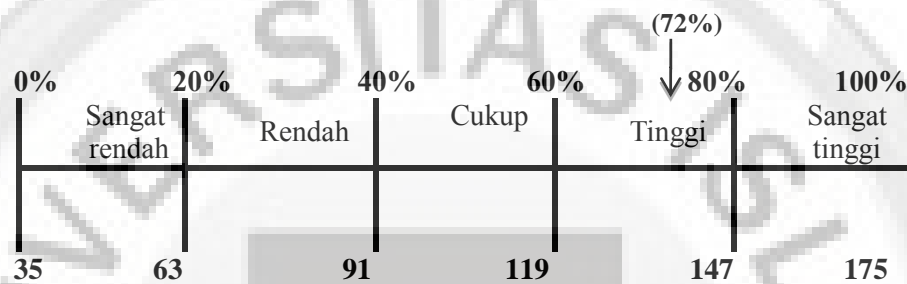
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 9         | 26%         | 45         | 3,88 |
| Tinggi        | 19        | 54%         | 76         |      |
| Cukup         | 2         | 6%          | 6          |      |
| Rendah        | 4         | 11%         | 8          |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>136</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{136-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{101}{140} \times 100\% = 72\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.16** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor adanya program pelatihan dan pengembangan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 19 orang menjawab tinggi (54%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,88 dan berada di garis kontinum 72% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor adanya program pelatihan dan pengembangan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.25**  
Tingkat Faktor Tantangan Dari Pekerjaan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja

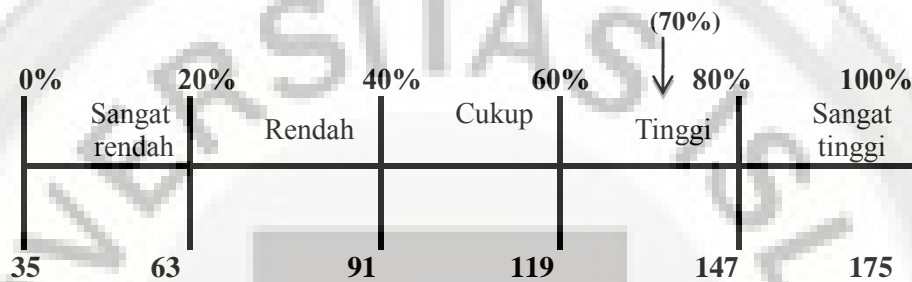
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean       |
|---------------|-----------|-------------|------------|------------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | <b>3,8</b> |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |            |
| Cukup         | 7         | 20%         | 21         |            |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |            |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |            |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>133</b> |            |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{133-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{98}{140} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.17** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.25 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor tantangan dari pekerjaan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,8 dan berada di garis kontinum 70% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor tantangan dari pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.26**

### Tingkat Kondusifitas Kondisi Kerja Dalam Memotivasi Untuk Bekerja

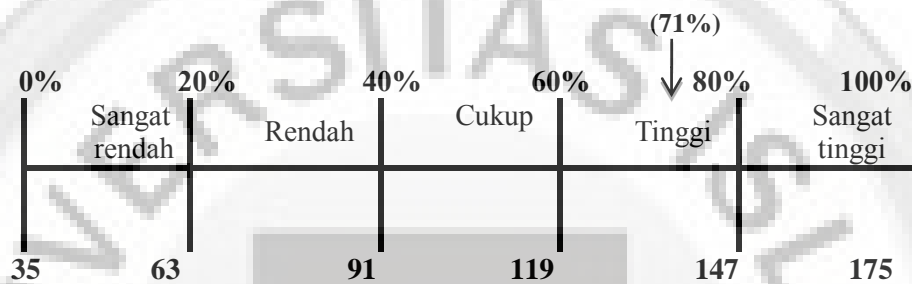
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 6         | 17%         | 30         | <b>3,85</b> |
| Tinggi        | 23        | 66%         | 92         |             |
| Cukup         | 3         | 9%          | 9          |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>135</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{135-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{100}{140} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Gambar 4.18 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor kondusifitas kondisi kerja dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 23 orang menjawab tinggi (66%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,85 dan berada di garis kontinum 71% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor kondusifitas kondisi kerja dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Tabel 4.27  
Tingkat Faktor Adanya Promosi Jabatan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja

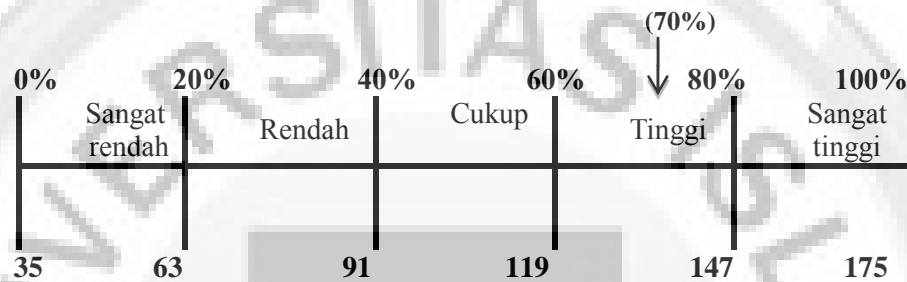
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 8         | 23%         | 40         | 3,8  |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |      |
| Cukup         | 5         | 14%         | 15         |      |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |      |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>133</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{133-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{98}{140} \times 100\% = 70\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.19** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.27 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor adanya promosi jabatan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,8 dan berada di garis kontinum 70% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat adanya promosi jabatan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.28**

**Tingkat Faktor Rasa Kesukaan Terhadap Pekerjaan Dalam Memotivasi Untuk Bekerja**

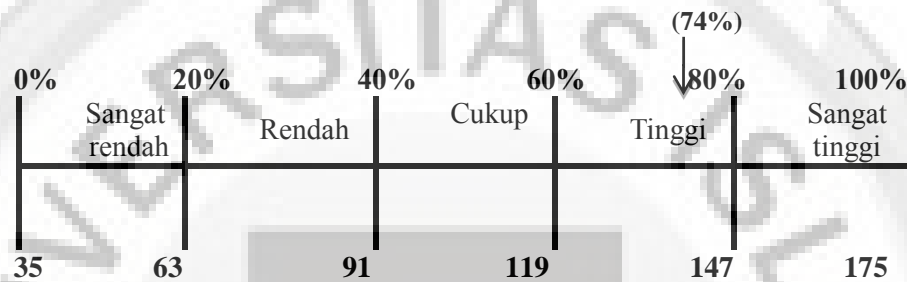
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 8         | 23%         | 40         | <b>3,94</b> |
| Tinggi        | 22        | 63%         | 88         |             |
| Cukup         | 2         | 6%          | 6          |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>138</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{138-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{103}{140} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.20** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.28 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat faktor rasa kesukaan terhadap pekerjaan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab tinggi (63%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,94 dan berada di garis kontinum 74% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat faktor rasa kesukaan terhadap pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Growth* dalam variabel motivasi, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *growth* pada tabel berikut :

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Growth* Variabel Motivasi**

| No | Pernyataan   | Skor | Mean | Klasifikasi |
|----|--|------|------|-------------|
| 1  | Tingkat faktor penghargaan dari pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja | 135  | 3,85 | Tinggi      |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

|                  |  |               |             |               |
|------------------|--|---------------|-------------|---------------|
| 2                | Tingkat faktor penghargaan dari perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja               | 133           | 3,8         | Tinggi        |
| 3                | Tingkat faktor adanya program pelatihan dan pengembangan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja | 136           | 3,88        | Tinggi        |
| 4                | Tingkat faktor tantangan dari pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                  | 133           | 3,8         | Tinggi        |
| 5                | Tingkat faktor kondusifitas kondisi kerja dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                | 135           | 3,85        | Tinggi        |
| 6                | Tingkat faktor adanya promosi jabatan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja                    | 133           | 3,8         | Tinggi        |
| 7                | Tingkat faktor rasa kesukaan terhadap pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja          | 138           | 3,94        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>134,71</b> | <b>3,84</b> | <b>Tinggi</b> |

Dilihat dari tabel 2.29 dapat diketahui bahwa dimensi *Growth* (Kemajuan) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,84 yang berarti ada pada rentang 3,40-4,19 dengan demikian dimensi *growth* yaitu motivasi karyawan untuk bekerja berdasarkan kebutuhan *growth* termasuk dalam kategori “tinggi”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja dengan didasari kebutuhan *Growth* (Kemajuan) masuk dalam klasifikasi tinggi.

Indikator dimensi *Growth* (Kemajuan) yang paling tinggi adalah faktor rasa kesukaan terhadap pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan nilai rata-rata 3,94 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah faktor penghargaan dari perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, faktor tantangan dari pekerjaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, dan faktor adanya promosi jabatan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan nilai rata-rata 3,8.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas maka dapat dilihat rekapitulasi penilaian variabel motivasi pada tabel 4.30 berikut ini :

**Tabel 4.30**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Motivasi Karyawan IHT PTPNVIII Unit Cibiru**

| No                           | Pernyataan                            | Skor          | Mean        | Klasifikasi   |
|------------------------------|---------------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| 1                            | Dimensi <i>Existence</i> (Keberadaan) | 128           | 3,65        | Tinggi        |
| 2                            | Dimensi <i>Relatedness</i> (Afiliasi) | 136           | 3,88        | Tinggi        |
| 3                            | Dimensi <i>Growth</i> (Kemajuan)      | 134,71        | 3,84        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata keseluruhan</b> |                                       | <b>133,42</b> | <b>3,81</b> | <b>Tinggi</b> |

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang motivasi kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,81** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi. Jadi motivasi karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.31**  
**Klasifikasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja**

| Kelas Nilai | Motivasi      | Nilai Rata-rata |
|-------------|---------------|-----------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Rendah |                 |
| 1,80 – 2,59 | Rendah        |                 |
| 2,60 – 3,39 | Cukup         |                 |
| 3,40 – 4,19 | Tinggi        | <b>3,81</b>     |
| 4,20 – 5,00 | Sangat Tinggi |                 |

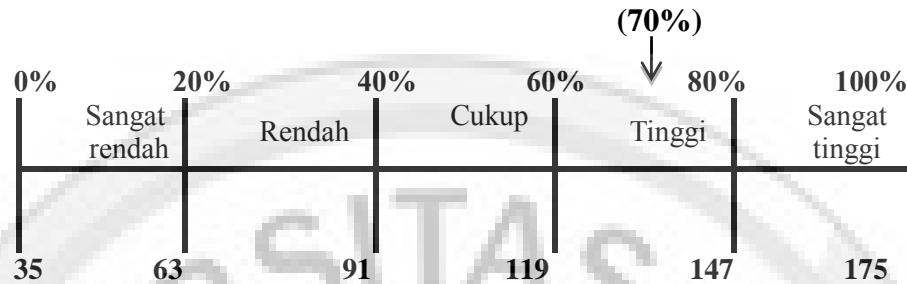
Sumber: data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{133,42-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{98,42}{140} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



Gambar 4.21 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel motivasi adalah 3,81 yang berarti ada pada rentang 3,40-4,19, dengan demikian variabel motivasi kerja termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru masuk dalam klasifikasi tinggi.

Dalam variabel motivasi, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi *relatedness* dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *existence* yaitu sebesar 3,65.

### 4.3 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.

#### 4.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut merupakan hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi penelitian terkait kepuasan kerja karyawan di IHT PTPNVIII Unit Cibiru, didapat temuan bahwa mayoritas responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

mengatakan bahwa terdapat rasa kurang puas terhadap gaji yang diterimanya selama bekerja di perusahaan tersebut. Namun terdapat beberapa hal lain yang mampu meningkatkan perasaan positif responden terhadap pekerjaannya di IHT PTPNVIII, seperti adanya promosi jabatan, hubungan yang baik antar sesama karyawan, dan keramahan pimpinan sehingga tidak membuat suasana tegang saat sedang diawasi.

### **4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.**

Tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja karyawan terdiri dari 2 (dua) dimensi yaitu: faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel kepuasan kerja karyawan yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 \text{ (nilai tertinggi)} \times 35 = 175 \text{ (m)}$$

$$\text{Data terkecil} = 1 \text{ (nilai terendah)} \times 35 = 35 \text{ (n)}$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 175 - 35 = 140$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah skala Likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor Rata-rata**

| Skor rata-rata | keterangan    |
|----------------|---------------|
| 1,00 – 1,79    | Sangat Rendah |
| 1,80 – 2,59    | Rendah        |
| 2,60 – 3,39    | Cukup         |
| 3,40 – 4,19    | Tinggi        |
| 4,20 – 5,00    | Sangat Tinggi |

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel 4.25 dapat mengetahui tinggi atau rendah nya nilai skor rata-rata dari setiap indikator yang di sebar melalui kuesioner .

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{140}{5} = 28$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

**Tabel 4.33**  
**Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Keterangan         | Skor Rata-Rata |
|----|--------------------|----------------|
| 1  | Sangat Rendah (SR) | 35 – 63        |
| 2  | Rendah (R)         | 63 – 91        |
| 3  | Cukup (C)          | 91 – 119       |
| 4  | Tinggi (T)         | 119 – 147      |
| 5  | Sangat Tinggi (ST) | 147 – 175      |

Sumber : data olahan

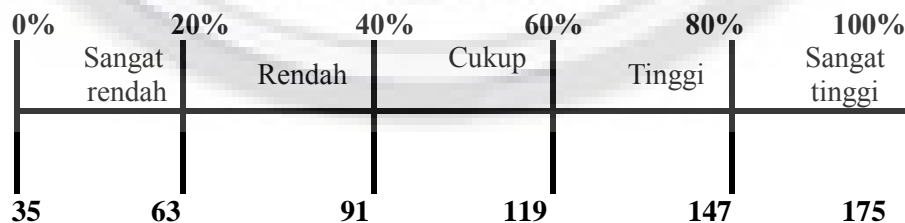
6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X1, Variabel X2 dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

**Tabel 4.34**  
**Klasifikasi Kriteria Interpretasi Skor Persentase**

| No. | Keterangan Jawaban | Skor/Nilai   |
|-----|--------------------|--------------|
| 1.  | Sangat Rendah (SR) | 0 % - 20 %   |
| 2.  | Rendah (R)         | 21 % - 40 %  |
| 3.  | Cukup (C)          | 41 % - 60 %  |
| 4.  | Tinggi (T)         | 61 % - 80 %  |
| 5.  | Sangat Tinggi (ST) | 81 % - 100 % |

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



**Gambar 4.22** Garis Kontinum Variabel X<sub>2</sub>

1. Dimensi *Intrinsik*

Dimensi *intrinsik* yaitu faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut, dalam dimensi *intrinsik* terdapat dua belas indikator yang disajikan pada tabel 4.35, tabel 4.36, tabel 4.37, tabel 4.38, tabel 4.39, tabel 4.40, tabel 4.41, tabel 4.42, tabel 4.43, tabel 4.44, tabel 4.45, dan tabel 4.46 berikut :

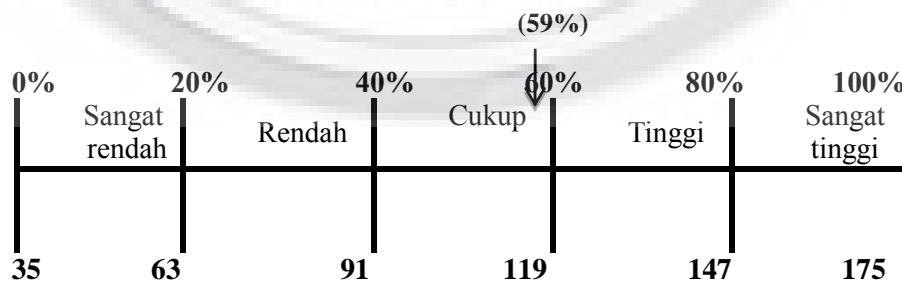
Tabel 4.35  
Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Aktifitas Pekerjaan

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | 3,34 |
| Tinggi        | 17        | 49%         | 68         |      |
| Cukup         | 5         | 14%         | 15         |      |
| Rendah        | 5         | 14%         | 10         |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>117</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{117-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{82}{140} \times 100\% = 59\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.23 Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.35 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan aktifitas pekerjaan, mayoritas responden sebanyak 17 orang menjawab tinggi (49%), namun 4 orang menjawab sangat rendah (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,34 dan berada di garis kontinum 59% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan aktifitas pekerjaan adalah cukup.

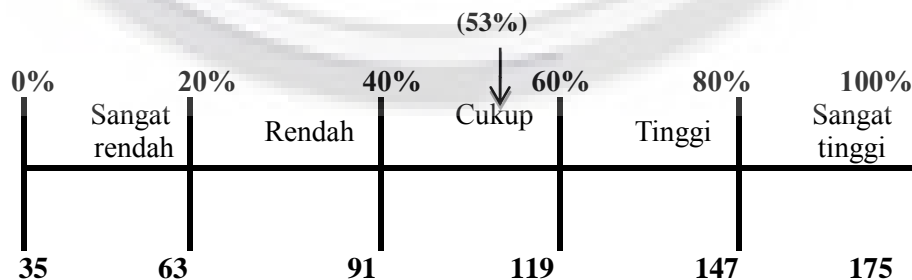
**Tabel 4.36**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kewenangan Untuk Dapat Bekerja Secara Mandiri**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | <b>3,11</b> |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |             |
| Cukup         | 8         | 23%         | 24         |             |
| Rendah        | 12        | 34%         | 24         |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>109</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{109-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{74}{140} \times 100\% = 53\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.24** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.36 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri, mayoritas responden sebanyak 12 orang menjawab rendah (34%), namun 4 orang menjawab sangat tinggi (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,11 dan berada di garis kontinum 53% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri adalah cukup.

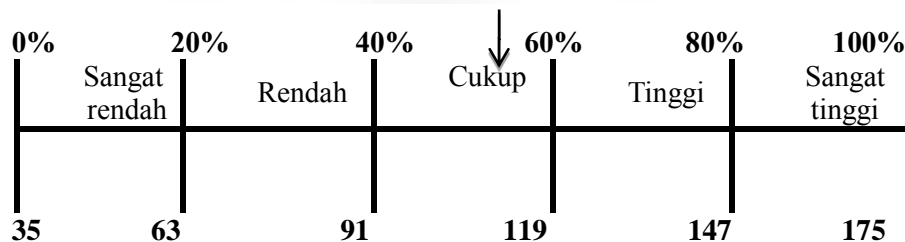
**Tabel 4.37**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Dapat Mengerjakan Tugas Yang Berfariasi**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | <b>3,17</b> |
| Tinggi        | 16        | 46%         | 64         |             |
| Cukup         | 5         | 14%         | 15         |             |
| Rendah        | 10        | 29%         | 20         |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>111</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{111-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{76}{140} \times 100\% = 54\% \\
 &\quad (54\%)
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.25** Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk dapat mengerjakan tugas yang bervariasi, mayoritas responden sebanyak 16 orang menjawab tinggi (46%), namun 10 orang menjawab rendah (29%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,17 dan berada di garis kontinum 54% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk dapat mengerjakan tugas yang bervariasi adalah cukup.

**Tabel 4.38**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Tanggapan Masyarakat Mengenai Status Pekerjaan Tersebut**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 1         | 3%          | 5          | 3,29 |
| Tinggi        | 15        | 43%         | 60         |      |
| Cukup         | 13        | 37%         | 39         |      |
| Rendah        | 5         | 14%         | 10         |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>115</b> |      |

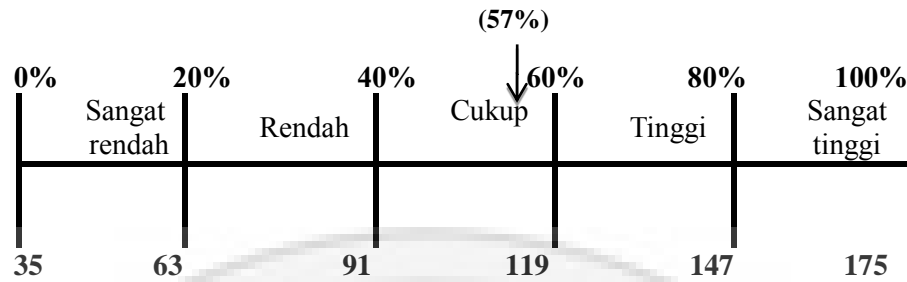
Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} - \text{Persentase skor} &= \frac{115-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{80}{140} \times 100\% = 57\% \end{aligned}$$



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.26 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.38 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan tanggapan masyarakat mengenai status pekerjaan tersebut, mayoritas responden sebanyak 15 orang menjawab tinggi (43%), 13 orang responden menjawab cukup (37%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,29 dan berada di garis kontinum 57% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan tanggapan masyarakat mengenai status pekerjaan tersebut adalah cukup.

**Tabel 4.39**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Penilaian Hati Nurani Pribadi Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan**

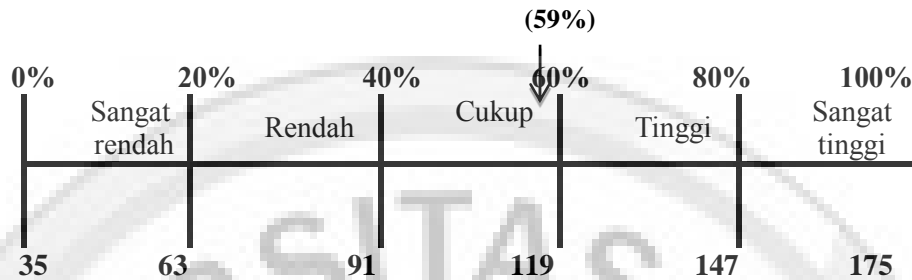
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | <b>3,37</b> |
| Tinggi        | 20        | 57%         | 80         |             |
| Cukup         | 5         | 14%         | 15         |             |
| Rendah        | 5         | 14%         | 10         |             |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>118</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{118-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{83}{140} \times 100\% = 59\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.27 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.39 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan penilaian hati nurani pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden sebanyak 20 orang menjawab tinggi (57%), namun 3 orang menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,37 dan berada di garis kontinum 59% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan penilaian hati nurani pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah cukup.

**Tabel 4.40**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kepastian Keamanan Kerja Dari Perusahaan**

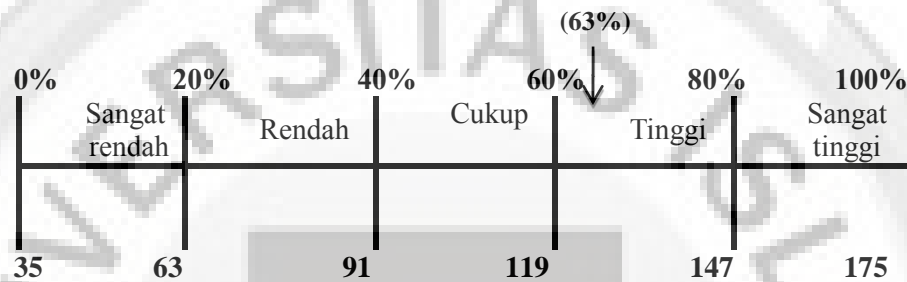
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | <b>3,51</b> |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |             |
| Cukup         | 10        | 29%         | 30         |             |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>123</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{123-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{88}{140} \times 100\% = 63\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.28** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.40 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kepastian keamanan kerja dari perusahaan, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,51 dan berada di garis kontinum 63% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kepastian keamanan kerja dari perusahaan adalah tinggi.

**Tabel 4.41**

### Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Membantu Orang Lain Dalam Menjalankan Tugas

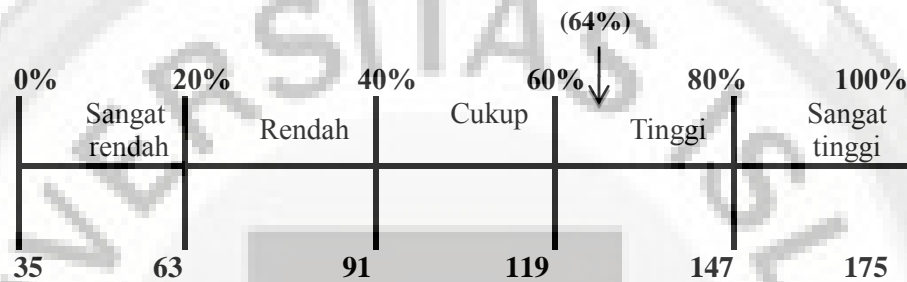
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | <b>3,54</b> |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |             |
| Cukup         | 11        | 31%         | 33         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>124</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{124-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{89}{140} \times 100\% = 64\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.29** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.41 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk membantu orang lain dalam menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,54 dan berada di garis kontinum 64% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk membantu orang lain dalam menjalankan tugas adalah tinggi.

**Tabel 4.42**

### Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Dapat Menjadi Pemimpin Team Kerja

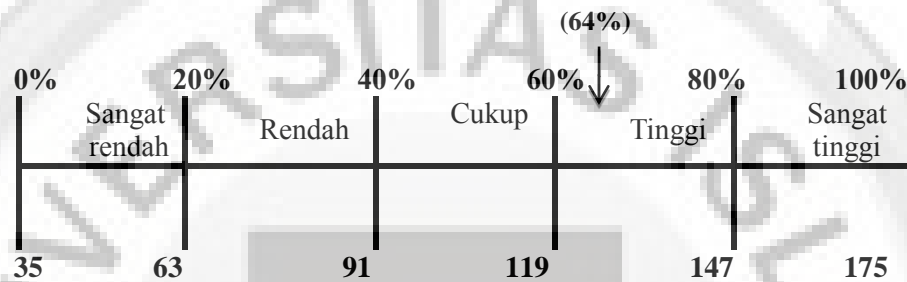
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | <b>3,54</b> |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |             |
| Cukup         | 11        | 31%         | 33         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>124</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{124-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{89}{140} \times 100\% = 64\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.30** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.42 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin team kerja, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,54 dan berada di garis kontinum 64% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin team kerja adalah tinggi.

**Tabel 4.43**

### Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Dapat Mengerahkan Seluruh Kemampuan Dalam Bekerja

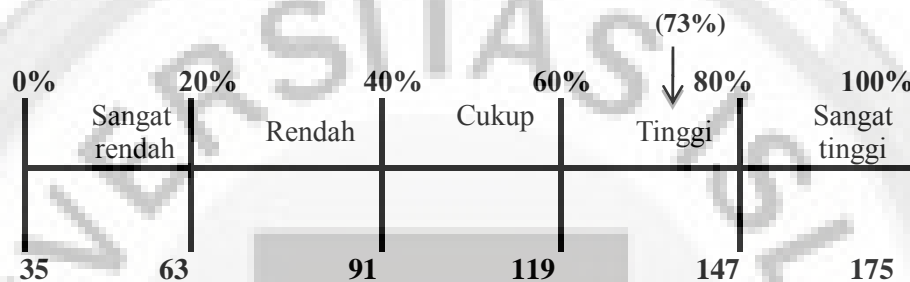
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | <b>3,91</b> |
| Tinggi        | 22        | 63%         | 88         |             |
| Cukup         | 3         | 9%          | 9          |             |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>137</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} - \text{Persentase skor} &= \frac{137-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{102}{140} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.31** Garis Kontinum Responden

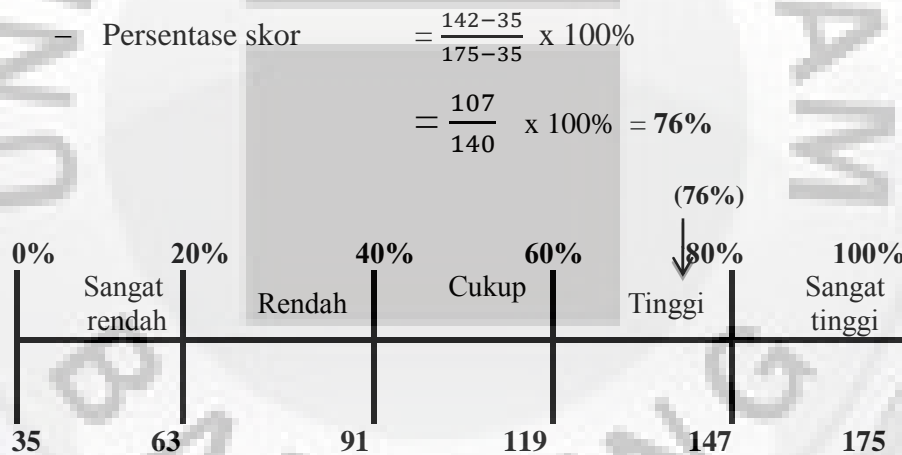
Berdasarkan hasil tabel 4.43 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk dapat mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab tinggi (63%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,91 dan berada di garis kontinum 73% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk dapat mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.44**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Rasa Tanggung Jawab Atas Tugas Yang Diberikan**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 12        | 34%         | 60         | <b>4,06</b> |
| Tinggi        | 16        | 46%         | 64         |             |
| Cukup         | 5         | 14%         | 15         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>142</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



**Gambar 4.32** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.44 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan, mayoritas responden sebanyak 16 orang menjawab tinggi (46%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,06 dan berada di garis kontinum 76% berarti pada kategori “tinggi”,

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan adalah tinggi.

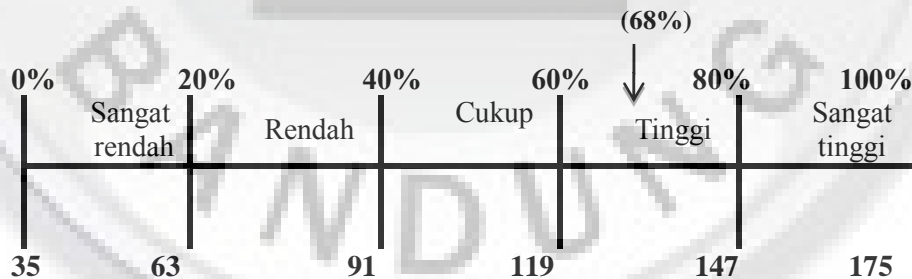
**Tabel 4.45**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kebebasan Untuk Berkreatifitas Dalam Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | <b>3,71</b> |
| Tinggi        | 16        | 46%         | 64         |             |
| Cukup         | 8         | 23%         | 24         |             |
| Rendah        | 3         | 9%          | 6          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>130</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{130-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{95}{140} \times 100\% = 68\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.33** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.45 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kebebasan untuk berkreatifitas dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 16 orang menjawab tinggi (46%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,71 dan berada di garis kontinum 68% berarti pada kategori “tinggi”,



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kebebasan untuk berkreatifitas dalam bekerja adalah tinggi.

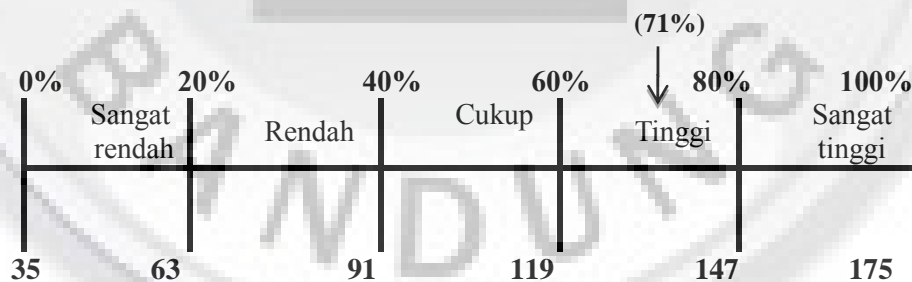
**Tabel 4.46**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Perasaan Puas Setelah Menyelesaikan Tugas**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | <b>3,83</b> |
| Tinggi        | 21        | 60%         | 84         |             |
| Cukup         | 3         | 9%          | 9          |             |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>134</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{134-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{99}{140} \times 100\% = 71\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.34** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.46 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan perasaan puas setelah menyelesaikan tugas, mayoritas responden sebanyak 21 orang menjawab tinggi (60%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83 dan berada di garis kontinum 71% berarti pada kategori

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

“tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan perasaan puas setelah menyelesaikan tugas adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Faktor Intrinsik* dalam variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *Faktor Intrinsik* pada tabel berikut :

**Tabel 4.47**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Faktor Intrinsik* Variabel Kepuasan Kerja**

| No               | Pernyataan   | Skor       | Mean        | Klasifikasi   |
|------------------|--|------------|-------------|---------------|
| 1                | Tingkat kepuasan atas aktivitas pekerjaan  | 117        | 3,34        | Cukup         |
| 2                | Tingkat kepuasan atas kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri                      | 109        | 3,11        | Cukup         |
| 3                | Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat bekerja secara bervariasi                   | 111        | 3,17        | Cukup         |
| 4                | Tingkat kepuasan atas pandangan masyarakat mengenai pekerjaan yang digeluti              | 115        | 3,29        | Cukup         |
| 5                | Tingkat kepuasan atas penilaian hati nurani terhadap pekerjaan yang digeluti             | 118        | 3,37        | Cukup         |
| 6                | Tingkat kepuasan atas keamanan kerja yang ada  | 123        | 3,51        | Tinggi        |
| 7                | Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat membantu orang lain dalam bekerja           | 124        | 3,54        | Tinggi        |
| 8                | Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin team                       | 124        | 3,54        | Tinggi        |
| 9                | Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja | 137        | 3,91        | Tinggi        |
| 10               | Tingkat kepuasan atas rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan                          | 142        | 4,06        | Tinggi        |
| 11               | Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat berkreatifitas dalam bekerja                | 130        | 3,71        | Tinggi        |
| 12               | Tingkat kepuasan setelah selesai mengerjakan tugas pekerjaan                             | 134        | 3,83        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>124</b> | <b>3,53</b> | <b>Tinggi</b> |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 4.47 dapat kita lihat bahwa dimensi *intrinsik* Menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar 3,53 pada rentang 3,40 – 4,21 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru secara intrinsik masuk dalam klasifikasi tinggi.

Indikator kepuasan kerja dalam dimensi intrinsik yang tertinggi menurut responden adalah kepuasan kerja berdasarkan rasa bertanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 dan indikator kepuasan kerja karyawan terendah adalah kepuasan atas kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri dengan nilai rata-rata sebesar 3,11.

### 2. Dimensi *Ekstrinsik*

Dimensi *ekstrinsik* yaitu faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan. Terdapat delapan indikator yang disajikan pada tabel tabel 4.48, tabel 4.49, tabel 4.50, tabel 4.51, tabel 4.52, tabel 4.53, tabel 4.54, dan tabel 4.55.

**Tabel 4.48**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji Yang Diterima**

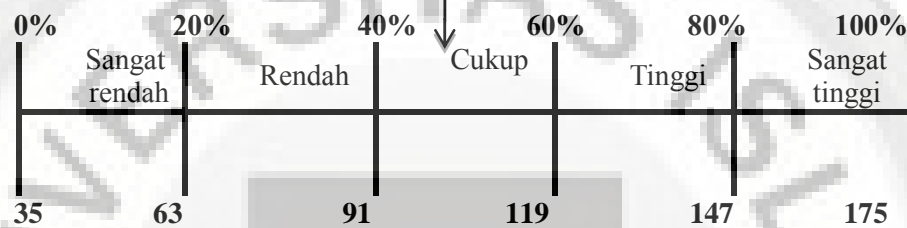
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | <b>2,91</b> |
| Tinggi        | 9         | 26%         | 36         |             |
| Cukup         | 12        | 34%         | 36         |             |
| Rendah        | 8         | 23%         | 16         |             |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>102</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{102-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{67}{140} \times 100\% = 48\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.35 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.48 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan gaji yang diterima, mayoritas responden sebanyak 12 orang menjawab cukup (34%), namun 4 orang menjawab sangat rendah (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,91 dan berada di garis kontinum 48% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan gaji yang diterima adalah cukup.

Tabel 4.49  
Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Promosi Jabatan

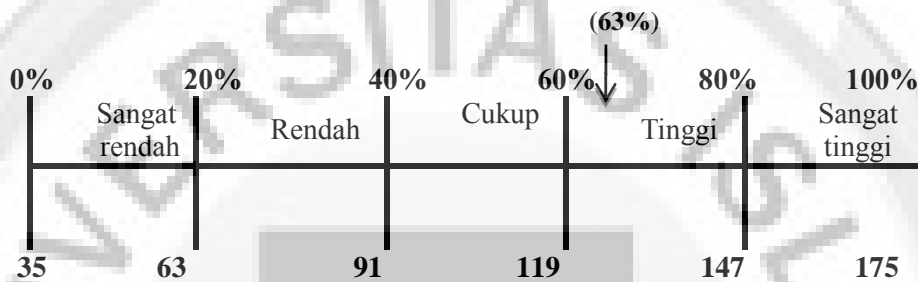
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 5         | 14%         | 25         | 3,51 |
| Tinggi        | 16        | 46%         | 64         |      |
| Cukup         | 9         | 26%         | 27         |      |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |      |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>123</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{123-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{88}{140} \times 100\% = 63\% \end{aligned}$$



Gambar 4.36 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.49 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk promosi jabatan, mayoritas responden sebanyak 16 orang menjawab tinggi (46%), namun 3 orang menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,51 dan berada di garis kontinum 63% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk promosi jabatan adalah tinggi.

Tabel 4.50

### Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Hubungan Dengan Rekan Kerja

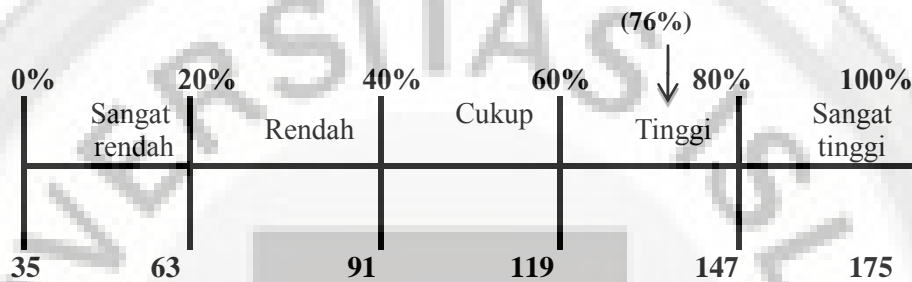
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 11        | 31%         | 55         | <b>4,06</b> |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |             |
| Cukup         | 4         | 11%         | 12         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>142</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{142-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{107}{140} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Gambar 4.37 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.50 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan hubungan dengan rekan kerja, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,06 dan berada di garis kontinum 76% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan hubungan dengan rekan kerja adalah tinggi.

Tabel 4.51

Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Keramahan Pimpinan

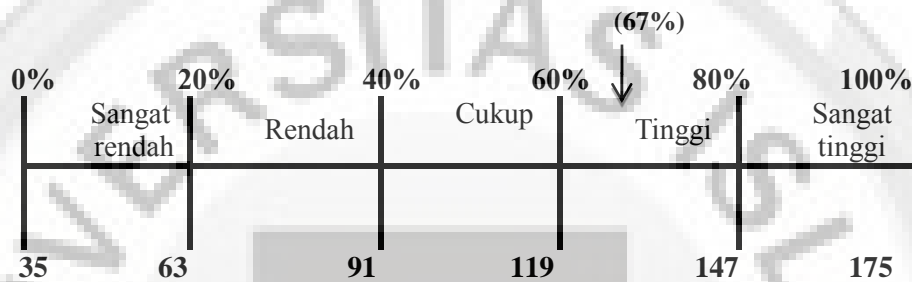
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 6         | 17%         | 30         | <b>3,69</b> |
| Tinggi        | 18        | 51%         | 72         |             |
| Cukup         | 7         | 20%         | 21         |             |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>129</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{129-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{94}{140} \times 100\% = 67\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.38 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.51 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan keramahan pimpinan, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab tinggi (51%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,69 dan berada di garis kontinum 67% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan keramahan pimpinan adalah tinggi.

Tabel 4.52

### Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kemampuan Supervisi Pimpinan

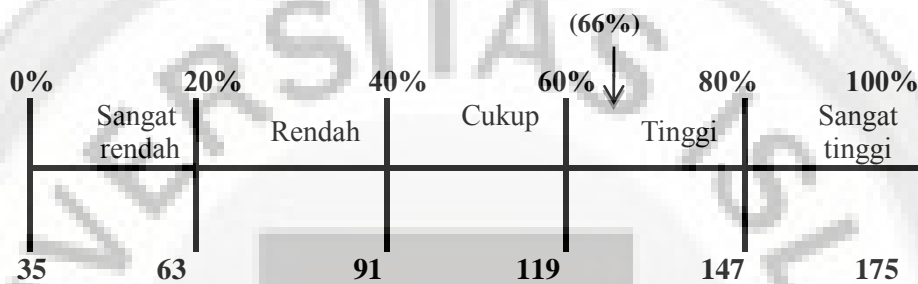
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 6         | 17%         | 30         | <b>3,66</b> |
| Tinggi        | 19        | 54%         | 76         |             |
| Cukup         | 4         | 11%         | 12         |             |
| Rendah        | 4         | 11%         | 8          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>128</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{128-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{93}{140} \times 100\% = 67\% \end{aligned}$$



Gambar 4.39 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.52 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kemampuan supervisi pimpinan, mayoritas responden sebanyak 19 orang menjawab tinggi (54%), namun 2 orang menjawab sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,66 dan berada di garis kontinum 66% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kemampuan supervisi pimpinan adalah tinggi.

Tabel 4.53  
Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kebijakan Yang Dibuat Perusahaan

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 8         | 23%         | 40         | 3,54 |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |      |
| Cukup         | 13        | 37%         | 39         |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>124</b> |      |

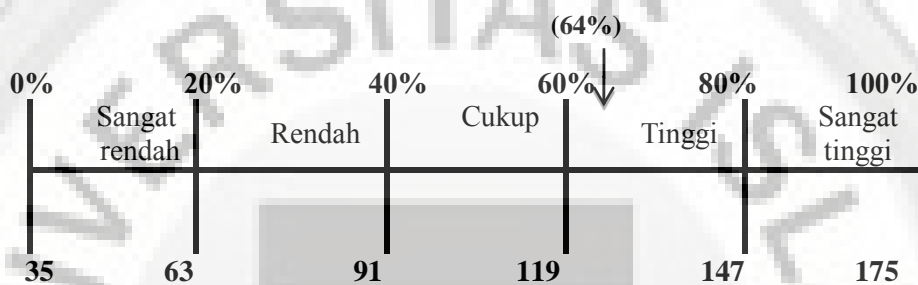
Sumber : Hasil pengolahan data



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{124-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{89}{140} \times 100\% = 64\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.40 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.53 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kebijakan yang dibuat perusahaan, mayoritas responden sebanyak 13 orang menjawab cukup (37%), namun 3 orang menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,54 dan berada di garis kontinum 64% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kebijakan yang dibuat perusahaan adalah tinggi.

Tabel 4.54

### Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Kondisi Kerja Yang Ada

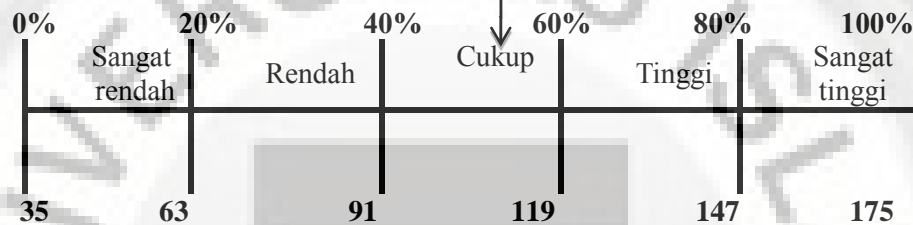
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | <b>3,17</b> |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |             |
| Cukup         | 12        | 34%         | 36         |             |
| Rendah        | 6         | 17%         | 12         |             |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>111</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{111-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{76}{140} \times 100\% = 54\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.41 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.54 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kondisi kerja yang ada, mayoritas responden sebanyak 12 orang menjawab cukup (34%), namun 3 orang menjawab sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,17 dan berada di garis kontinum 54% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kondisi kerja yang ada adalah cukup.

Tabel 4.55  
Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Pujian atau Pengakuan Yang Diperoleh

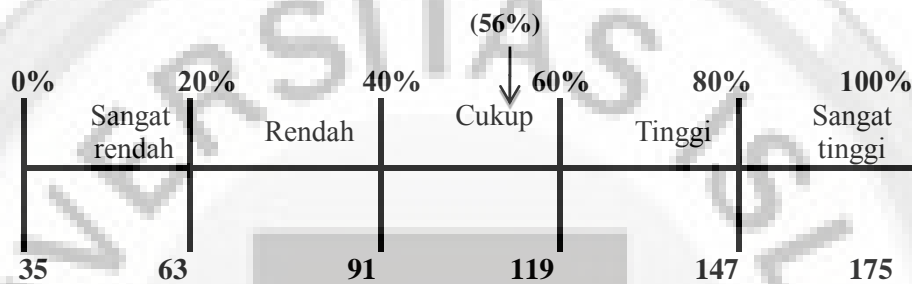
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 3,23 |
| Tinggi        | 14        | 40%         | 56         |      |
| Cukup         | 11        | 31%         | 33         |      |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |      |
| Sangat Rendah | 5         | 14%         | 5          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>113</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{– Persentase skor} &= \frac{113-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{78}{140} \times 100\% = 56\% \end{aligned}$$



Gambar 4.42 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.55 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan pujian atau pengakuan yang diperoleh, mayoritas responden sebanyak 14 orang menjawab tinggi (40%), namun 5 orang menjawab sangat rendah (14%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,23 dan berada di garis kontinum 56% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan pujian atau pengakuan yang diperoleh adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Faktor Ekstrinsik* dalam variabel kepuasan kerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *Faktor Ekstrinsik* pada tabel berikut :

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.56**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Faktor Ekstrinsik* Variabel**  
**Kepuasan Kerja**

| No               | Pernyataan   | Skor       | Mean        | Klasifikasi   |
|------------------|--|------------|-------------|---------------|
| 1                | Tingkat kepuasan atas besarnya gaji yang diterima  | 102        | 2,91        | Cukup         |
| 2                | Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk promosi jabatan   | 123        | 3,51        | Tinggi        |
| 3                | Tingkat kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja  | 142        | 4,06        | Tinggi        |
| 4                | Tingkat kepuasan atas keramahan pimpinan   | 129        | 3,69        | Tinggi        |
| 5                | Tingkat kepuasan atas kemampuan supervise pimpinan   | 128        | 3,66        | Tinggi        |
| 6                | Tingkat kepuasan atas kebijakan yang dibuat perusahaan   | 124        | 3,54        | Tinggi        |
| 7                | Tingkat kepuasan atas kondisi kerja yang ada   | 111        | 3,17        | Cukup         |
| 8                | Tingkat kepuasan atas pengakuan atau pujian yang diterima ketika mampu mengerjakan tugas dengan baik | 113        | 3,23        | Cukup         |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>122</b> | <b>3,47</b> | <b>Tinggi</b> |

Berdasarkan tabel 4.56 dapat kita lihat bahwa dimensi *ekstrinsik* menghasilkan nilai rata-rata responden 3,47 pada rentang 3,40 – 4,21 yang termasuk dalam kategori “tinggi”, Artinya dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru secara ekstrinsik masuk dalam klasifikasi tinggi.

Indikator tertinggi dari kepuasan kerja karyawan dalam dimensi ekstrinsik menurut responden yaitu kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 dan indikator terendah yaitu kepuasan atas besarnya gaji yang diterima dengan nilai rata-rata 2,91.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.57**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IHT**  
**PTPNVIII Unit Cibiru**

| No                                    | Pernyataan                | Total skor | Mean        | Klasifikasi   |
|---------------------------------------|---------------------------|------------|-------------|---------------|
|                                       | Dimensi <i>Intrinsik</i>  | 124        | 3,53        | Tinggi        |
|                                       | Dimensi <i>Ekstrinsik</i> | 122        | 3,47        | Tinggi        |
| <b>Total rata-rata dari Rata-Rata</b> |                           | <b>123</b> | <b>3,51</b> | <b>Tinggi</b> |

*Sumber: data diolah*

Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,51. Jadi kepuasan kerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru dapat di klasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.58**  
**Klasifikasi Jawaban Responden Tentang**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

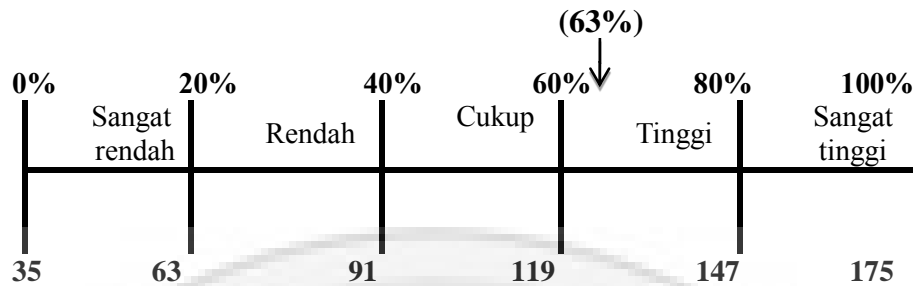
| Nilai       | Kepuasan Kerja | Nilai Rata-rata |
|-------------|----------------|-----------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Rendah  |                 |
| 1,80 – 2,59 | Rendah         |                 |
| 2,60 – 3,39 | Cukup          |                 |
| 3,40 – 4,19 | Tinggi         | <b>3,51</b>     |
| 4,20 – 5,00 | Sangat Tinggi  |                 |

*Sumber: data diolah*

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{-- Persentase skor} &= \frac{123-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{88}{140} \times 100\% = \mathbf{63\%}
 \end{aligned}$$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.43 Garis Kontinum Responden

Tabel diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang kepuasan kerja karyawan, nilai rata-rata responden sebesar 3,51 termasuk dalam kategori tinggi, dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru merasakan kepuasan kerja yang tinggi selama bekerja.

### 4.4 Analisis Kinerja Karyawan Industri Hilit Teh PTPNVIII Unit Cibiru.

#### 4.4.1 Kinerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.

Berdasarkan hasil observasi penulis terkait kinerja karyawan IHT PTPNVIII Unit Cibiru, kinerja karyawan khususnya bagian produksi secara kualitas dan kuantitas sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hanya saja dari data absensi karyawan selama lima bulan terakhir menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir 100% dalam bekerja. Kinerja karyawan secara umum telah dianggap memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan, hal tersebut diketahui dari adanya indeks prestasi dan penilaian kinerja. Indeks prestasi dilakukan 3 bulan sekali dan hasil indeks prestasi berguna untuk menentukan jumlah bonus 3 bulanan yang diterima karyawan tersebut. Penilaian kinerja dilakukan 1 tahun sekali dan penilaian kinerja tersebut berguna untuk menentukan kenaikan gaji atau kenaikan golongan karyawan tersebut.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal-hal yang dinilai dalam indeks prestasi dan penilaian kinerja meliputi:

1. Kemampuan teknis
  - Kemampuan kerja
  - Kecepatan kerja
  - Daya tangkap
  - Efisiensi dan efektivitas kerja
  - Penguasaan pekerjaan
  - Kualitas kerja
2. Kepribadian dan penampilan
  - Kejujuran
  - Kedisiplinan
  - Keadaan fisik
  - Kerajinan
  - Ketelitian/ kecermatan
  - Presensi dan ketepatan waktu kerja
  - Motivasi diri
  - Kreativitas
3. Kemampuan manajerial
  - Kemampuan memimpin
  - Koordinasi
  - Ketergantungan
  - Kemampuan membina bawahan
  - Kemampuan berkomunikasi
4. Kemampuan manajerial
  - Hubungan dengan atasan
  - Hubungan dengan teman sekerja
  - Hubungan sosial

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk karyawan bagian produksi, dengan produksi yang rata-rata tiap bulannya adalah 6500 karton teh. Perusahaan telah menetapkan kapasitas tiap karyawan di tiap bagian yang ada, yaitu :

- Karyawan bagian blending dan pengepakan kapasitas 50 karton/orang/hari
- Karyawan bagian siller kapasitas 50 karton/orang/hari
- Karyawan bagian operator dan perakitan doos kapasitas 50 karton/orang/hari
- Karyawan bagian pengepakan kapasitas 330 karton/orang/hari
- Karyawan bagian wrapping kapasitas 200 karton/orang/hari

### 4.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.

Tanggapan responden atas variabel Kinerja karyawan terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variable kinerja karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel kinerja karyawan yang digunakan untuk mengetahui kategori responden



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden.

Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 \text{ (nilai tertinggi)} \times 35 = 175 \text{ (m)}$$

$$\text{Data terkecil} = 1 \text{ (nilai terendah)} \times 35 = 35 \text{ (n)}$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 175 - 35 = 140$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah skala Likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut :

**Tabel 4.59**  
**Kriteria Penilaian Berdasarkan Skor Rata-rata**

| Skor rata-rata | keterangan    |
|----------------|---------------|
| 1,00 – 1,79    | Sangat Rendah |
| 1,80 – 2,59    | Rendah        |
| 2,60 – 3,39    | Cukup         |
| 3,40 – 4,19    | Tinggi        |
| 4,20 – 5,00    | Sangat Tinggi |

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel 4.59 dapat mengetahui tinggi atau rendah nya nilai skor rata-rata dari setiap indikator yang di sebar melalui kuesioner .

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{140}{5} = 28$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

**Tabel 4.60**  
**Rentang Klasifikasi Skor Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Keterangan         | Skor Rata-Rata |
|----|--------------------|----------------|
| 1  | Sangat Rendah (SR) | 35 – 63        |
| 2  | Rendah (R)         | 63 – 91        |
| 3  | Cukup (C)          | 91 – 119       |
| 4  | Tinggi (T)         | 119 – 147      |
| 5  | Sangat Tinggi (ST) | 147 – 175      |

Sumber : data olahan

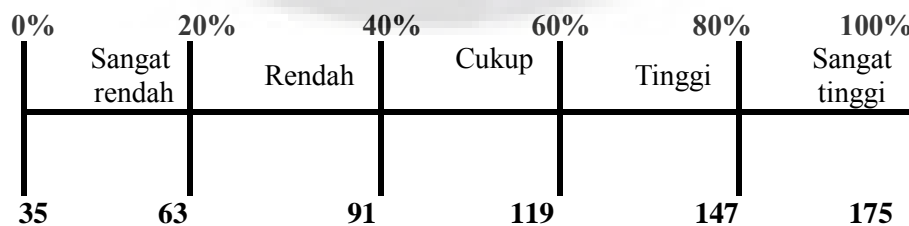
6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X1, Variabel X2 dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

**Tabel 4.61**  
**Kriteria Klasifikasi Interpretasi Skor Persentase**

| No. | Keterangan Jawaban | Skor/Nilai   |
|-----|--------------------|--------------|
| 1.  | Sangat Rendah (SR) | 0 % - 20 %   |
| 2.  | Rendah (R)         | 21 % - 40 %  |
| 3.  | Cukup (C)          | 41 % - 60 %  |
| 4.  | Tinggi (T)         | 61 % - 80 %  |
| 5.  | Sangat Tinggi (ST) | 81 % - 100 % |

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



**Gambar 4.44** Garis Kontinum Variabel Y

1. Dimensi Kualitas Kerja

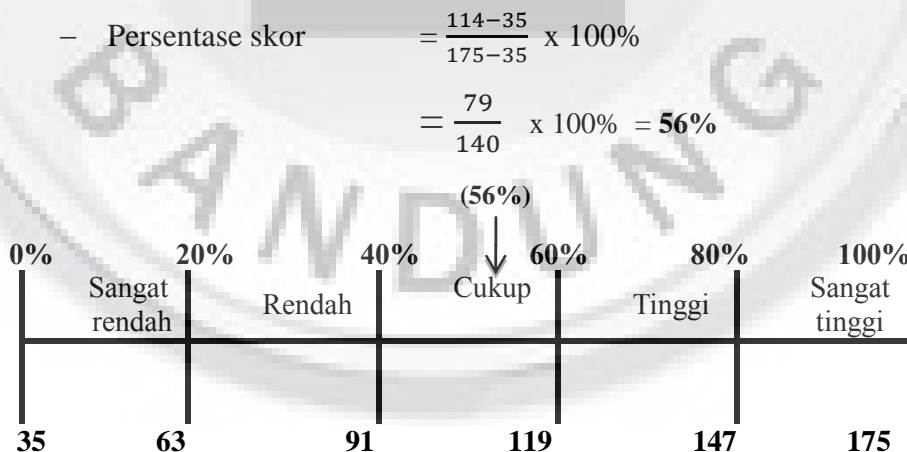
Dalam dimensi ini, yang kita lihat adalah kualitas dari hasil pekerjaan seorang karyawan, yaitu kerapihan, ketelitian, ketepatan, kerja keras, dan kehati-hatian dalam bekerja. Dalam dimensi kualitas kerja terdapat lima indikator yang disajikan pada tabel 4.62, tabel 4.63, tabel 4.64, tabel 4.65, dan tabel 4.66.

**Tabel 4.62**  
**Tingkat Kerapihan Dari Hasil Kinerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 5         | 14%         | 25         | 3,26 |
| Tinggi        | 2         | 6%          | 8          |      |
| Cukup         | 26        | 74%         | 78         |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>114</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.45 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.62 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kerapihan dari hasil kinerja, mayoritas responden sebanyak 26 orang menjawab cukup (74%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

rata yang diperoleh sebesar 3,26 dan berada di garis kontinum 56% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kerapihan dari hasil kinerja karyawan adalah cukup.

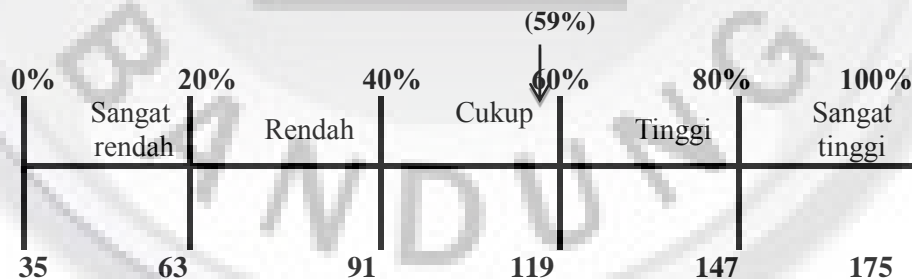
**Tabel 4.63**  
**Tingkat Ketelitian Dalam Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 6         | 17%         | 30         | <b>3,37</b> |
| Tinggi        | 3         | 9%          | 12         |             |
| Cukup         | 25        | 71%         | 75         |             |
| Rendah        | 0         | 0%          | 0          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>118</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{118-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{83}{140} \times 100\% = 59\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.46** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.63 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai ketelitian dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 25 orang menjawab cukup (71%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,37 dan berada di garis kontinum 59% berarti pada

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja adalah cukup.

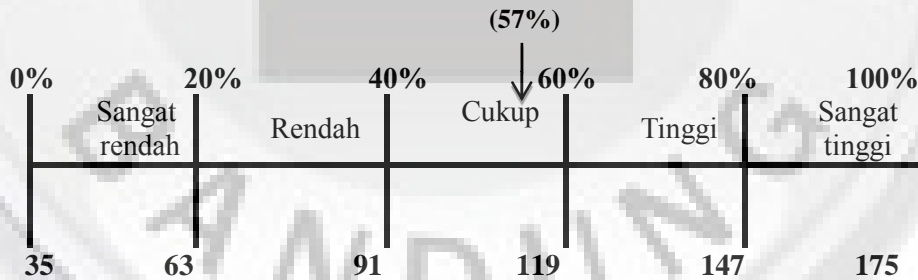
**Tabel 4.64**  
**Tingkat Ketepatan Hasil Kerja Dengan Standar Kerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | <b>3,29</b> |
| Tinggi        | 8         | 23%         | 32         |             |
| Cukup         | 17        | 49%         | 51         |             |
| Rendah        | 6         | 17%         | 12         |             |
| Sangat Rendah | 0         | 0%          | 0          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>115</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{115-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{80}{140} \times 100\% = 57\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.47** Garis Kontinum Responden

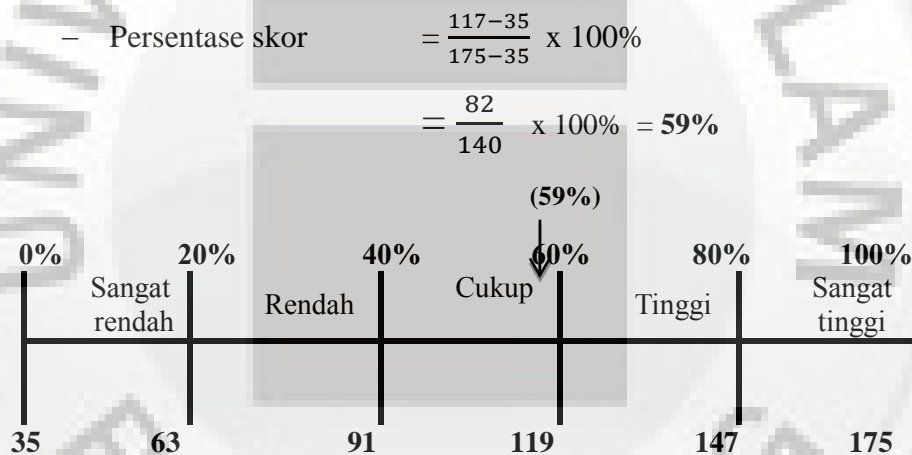
Berdasarkan hasil tabel 4.64 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai ketepatan hasil kerja dengan standar kerja, mayoritas responden sebanyak 17 orang menjawab cukup (49%), namun 6 orang menjawab rendah (17%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,29 dan berada di garis kontinum 57% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat ketepatan hasil kerja karyawan dengan standar kerja adalah cukup.

**Tabel 4.65**  
**Tingkat Kerja Keras Karyawan Dalam Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 5         | 14%         | 25         | <b>3,34</b> |
| Tinggi        | 7         | 20%         | 28         |             |
| Cukup         | 18        | 51%         | 54         |             |
| Rendah        | 5         | 14%         | 10         |             |
| Sangat Rendah | 0         | 0%          | 0          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>117</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



**Gambar 4.48** Garis Kontinum Responden

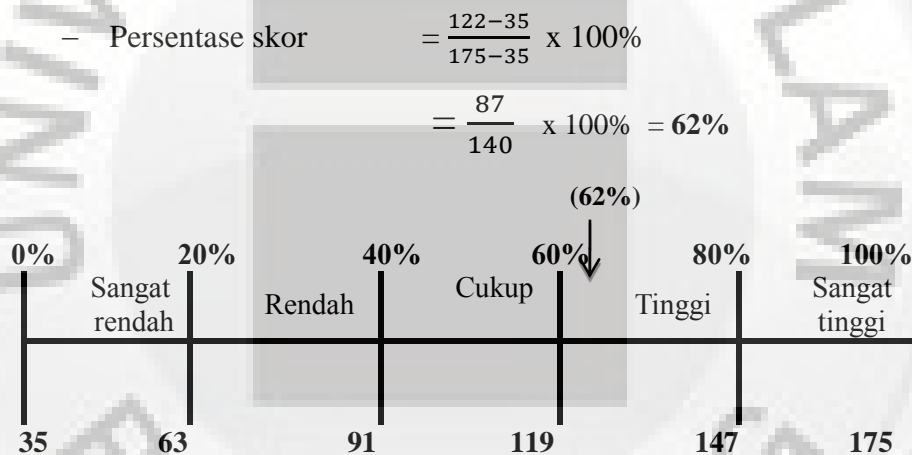
Berdasarkan hasil tabel 4.65 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kerja keras karyawan dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab cukup (51%), namun 5 orang menjawab rendah (14%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,34 dan berada di garis kontinum 59% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kerja keras karyawan dalam bekerja adalah cukup.

**Tabel 4.66**  
**Tingkat Kehati-hatian Karyawan Dalam Bekerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | <b>3,49</b> |
| Tinggi        | 9         | 26%         | 36         |             |
| Cukup         | 13        | 37%         | 39         |             |
| Rendah        | 6         | 17%         | 12         |             |
| Sangat Rendah | 0         | 0%          | 0          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>122</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



**Gambar 4.49** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.66 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 13 orang menjawab cukup (37%), namun 6 orang menjawab rendah (17%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,49 dan berada di garis kontinum 62% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja adalah tinggi.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Kualitas Kerja* dalam variabel kinerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *Kualitas Kerja* pada tabel berikut :

**Tabel 4.67**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Kualitas Kerja* Variabel Kinerja**

| No               | Pernyataan                                 | Skor       | Mean        | Klasifikasi  |
|------------------|--|------------|-------------|--------------|
| 1                | Tingkat kerapihan hasil kerja              | 114        | 3,26        | Cukup        |
| 2                | Tingkat ketelitian dalam bekerja           | 118        | 3,37        | Cukup        |
| 3                | Ketepatan hasil kerja dengan standar kerja | 115        | 3,29        | Cukup        |
| 4                | Tingkat kerja keras dalam bekerja          | 117        | 3,34        | Cukup        |
| 5                | Tingkat kehati-hatian dalam bekerja        | 122        | 3,49        | Tinggi       |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>117</b> | <b>3,35</b> | <b>Cukup</b> |

Berdasarkan tabel 4.67 dapat kita lihat bahwa dimensi kualitas kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,35 yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39. Dengan demikian dimensi kualitas kerja termasuk kategori “cukup”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja masuk dalam klasifikasi cukup.

Indikator kualitas kerja paling tinggi adalah tingkat kehati-hatian dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,49, adapun indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat kerapihan hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,26.



2. Dimensi Kuantitas Kerja

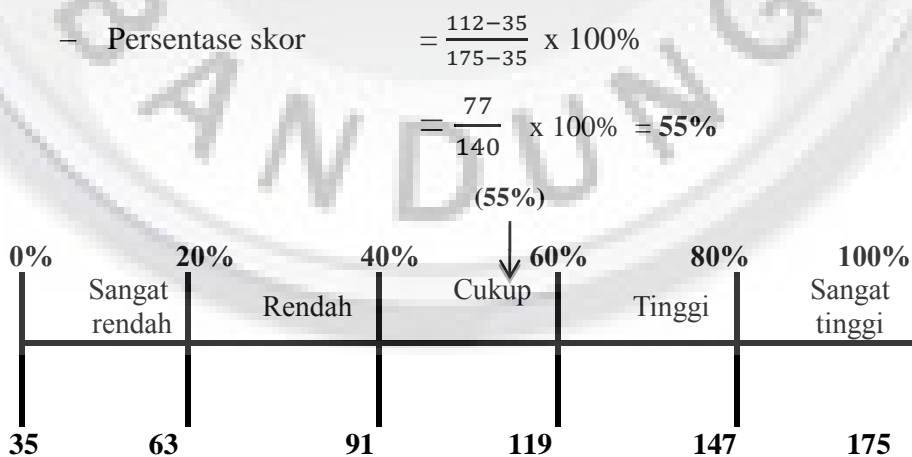
Dalam dimensi ini, yang kita lihat adalah kuantitas dari hasil pekerjaan seorang karyawan, yaitu kesesuaian dengan target kerja, tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, keterlambatan, dan tingkat kesalahan dalam bekerja. Dalam dimensi kualitas kerja terdapat lima indikator yang disajikan pada tabel 4.68, tabel 4.69, tabel 4.70, tabel 4.71, dan tabel 4.72.

**Tabel 4.68**  
**Tingkat Kesesuaian Jumlah *Output* Dengan Target Kerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | 3,2  |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |      |
| Cukup         | 17        | 49%         | 51         |      |
| Rendah        | 5         | 14%         | 10         |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>112</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.50 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.68 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kesesuaian jumlah *output* dengan target kerja, mayoritas responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

sebanyak 17 orang menjawab cukup (49%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,2 dan berada di garis kontinum 55% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kesesuaian jumlah *output* dengan target kerja adalah cukup.

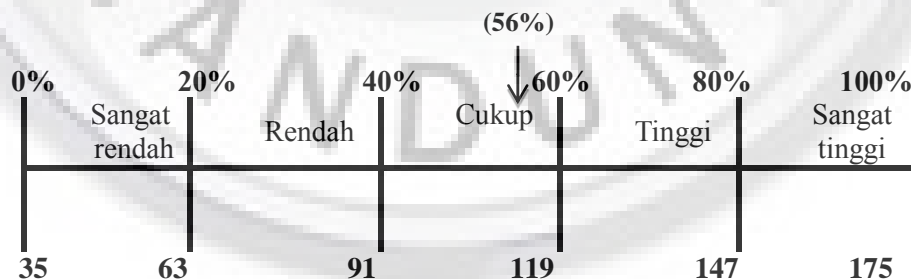
**Tabel 4.69**  
**Tingkat Kehadiran**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 5         | 14%         | 25         | 3,26 |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |      |
| Cukup         | 13        | 37%         | 39         |      |
| Rendah        | 3         | 9%          | 6          |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>114</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{114-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{79}{140} \times 100\% = 56\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.51** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.69 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kehadiran dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 13 orang menjawab cukup (37%), namun 4 orang menjawab sangat rendah (11%).

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,26 dan berada di garis kontinum 56% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kehadiran dalam bekerja adalah cukup.

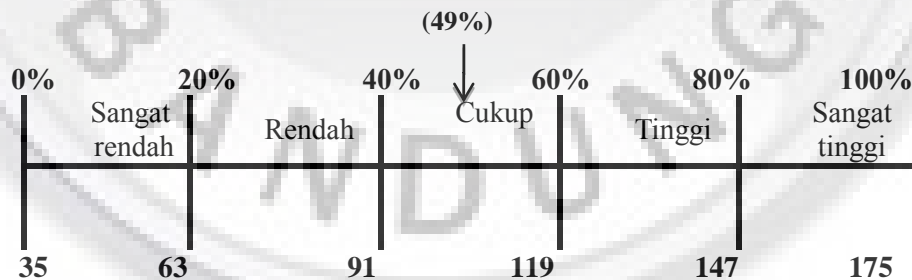
**Tabel 4.70**  
**Tingkat Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 2,94 |
| Tinggi        | 7         | 20%         | 28         |      |
| Cukup         | 14        | 40%         | 42         |      |
| Rendah        | 7         | 20%         | 14         |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>103</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{103-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{68}{140} \times 100\% = 49\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.52** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.70 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden sebanyak 14 orang menjawab cukup (40%), namun 4 orang menjawab sangat rendah (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,94 dan berada di

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

garis kontinum 49% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas adalah cukup.

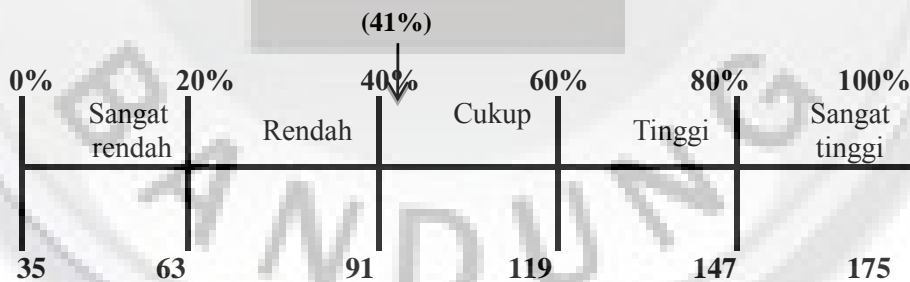
**Tabel 4.71**  
**Tingkat Keterlambatan Masuk Kerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 2,63 |
| Tinggi        | 0         | 0%          | 0          |      |
| Cukup         | 17        | 49%         | 51         |      |
| Rendah        | 11        | 31%         | 22         |      |
| Sangat Rendah | 4         | 11%         | 4          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>92</b>  |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{92-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{57}{140} \times 100\% = 41\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.53** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.71 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keterlambatan masuk kerja, mayoritas responden sebanyak 17 orang menjawab cukup (49%), namun 4 orang menjawab sangat rendah (11%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,63 dan berada di garis kontinum 41%

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja adalah cukup.

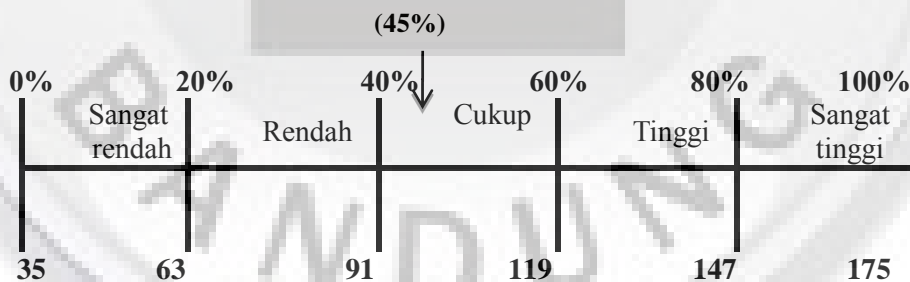
**Tabel 4.72**  
**Tingkat Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 2,8  |
| Tinggi        | 3         | 9%          | 12         |      |
| Cukup         | 14        | 40%         | 42         |      |
| Rendah        | 14        | 40%         | 28         |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>98</b>  |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{98-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{63}{140} \times 100\% = 45\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.54** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.72 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 14 orang menjawab cukup (40%), 14 orang responden menjawab rendah (40%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

diperoleh sebesar 2,8 dan berada di garis kontinum 45% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *Kuantitas Kerja* dalam variabel kinerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *Kuantitas Kerja* pada tabel berikut :

**Tabel 4.73**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Kuantitas Kerja* Variabel Kinerja**

| No               | Pernyataan  | Skor       | Mean        | Klasifikasi  |
|------------------|---|------------|-------------|--------------|
| 1                | Tingkat kesesuaian jumlah <i>output</i> dengan target kerja | 112        | 3,2         | Cukup        |
| 2                | Tingkat kehadiran dalam bekerja                             | 114        | 3,26        | Cukup        |
| 3                | Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas           | 103        | 2,94        | Cukup        |
| 4                | Tingkat keterlambatan masuk kerja                           | 92         | 2,63        | Cukup        |
| 5                | Tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas                   | 98         | 2,8         | Cukup        |
| <b>Rata-rata</b> |   | <b>104</b> | <b>2,97</b> | <b>Cukup</b> |

Berdasarkan tabel 4.73 dapat kita lihat bahwa dimensi kuantitas kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 2,97 yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39. Dengan demikian dimensi kuantitas kerja termasuk dalam kategori “cukup”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan secara kuantitas masuk dalam klasifikasi cukup.

Indikator dari dimensi kuantitas kerja yang paling tinggi adalah tingkat kehadiran dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,26 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat keterlambatan masuk kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,63.

3. Dimensi Pelaksanaan Tugas

Dalam dimensi ini, yang kita lihat adalah bagaimana karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas, yaitu pengalaman kerja, kemampuan bekerja sama, pemahaman mengenai tugas, kemampuan dalam menggunakan sumber daya untuk keperluan tugas, dan keahlian dalam menjalankan tugas. Dalam dimensi kualitas kerja terdapat lima indikator yang disajikan pada tabel 4.74, tabel 4.75, tabel 4.76, tabel 4.77, dan tabel 4.78.

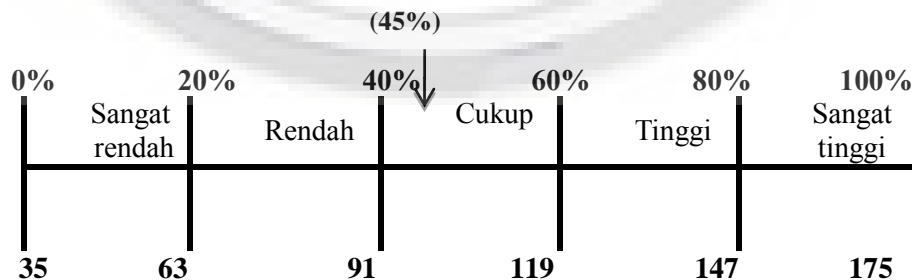
Tabel 4.74  
Tingkat Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | 2,8  |
| Tinggi        | 3         | 9%          | 12         |      |
| Cukup         | 14        | 40%         | 42         |      |
| Rendah        | 14        | 40%         | 28         |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>98</b>  |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{98-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{63}{140} \times 100\% = 45\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.55 Garis Kontinum Responden

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.74 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 14 orang menjawab cukup (40%), 14 orang responden menjawab rendah (40%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,8 dan berada di garis kontinum 45% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas adalah cukup.

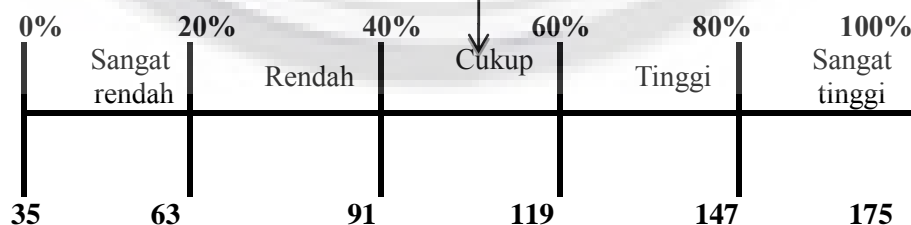
**Tabel 4.75**  
**Tingkat Pengalaman Kerja**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 1         | 3%          | 5          | 3,03 |
| Tinggi        | 6         | 17%         | 24         |      |
| Cukup         | 23        | 66%         | 69         |      |
| Rendah        | 3         | 9%          | 6          |      |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>106</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{106-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{71}{140} \times 100\% = 51\% \\
 &\quad (51\%)
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.56** Garis Kontinum Responden



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel 4.75 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat pengalaman kerja, mayoritas responden sebanyak 23 orang menjawab cukup (66%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,03 dan berada di garis kontinum 51% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat pengalaman kerja adalah cukup.

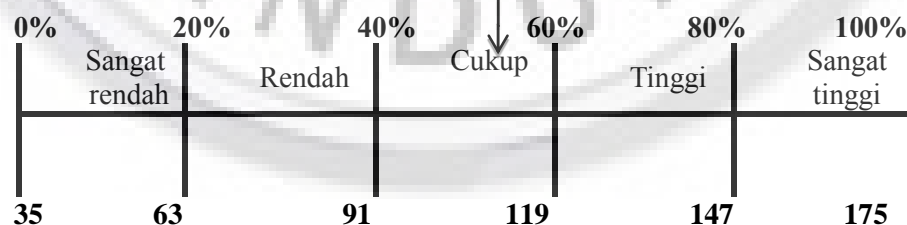
**Tabel 4.76**  
**Tingkat Kemampuan Bekerja Sama**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | <b>3,29</b> |
| Tinggi        | 8         | 23%         | 32         |             |
| Cukup         | 18        | 51%         | 54         |             |
| Rendah        | 4         | 11%         | 8          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>115</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{-- Persentase skor} &= \frac{115-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{80}{140} \times 100\% = 57\% \\
 &\quad (57\%)
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.57** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.76 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan bekerja sama, mayoritas responden sebanyak 23 orang menjawab cukup (66%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%).

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,29 dan berada di garis kontinum 57% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat pengalaman kerja adalah cukup.

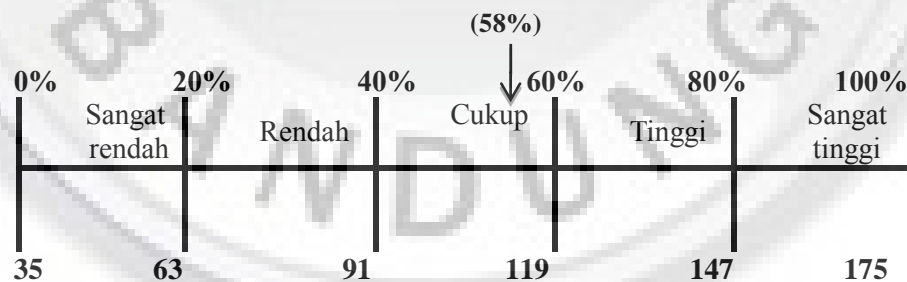
**Tabel 4.77**  
**Tingkat Pemahaman Tugas Yang Diberikan**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 3         | 9%          | 15         | <b>3,31</b> |
| Tinggi        | 8         | 23%         | 32         |             |
| Cukup         | 22        | 63%         | 66         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>116</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{116-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{81}{140} \times 100\% = 58\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.58** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.77 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat pemahaman tugas yang diberikan, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab cukup (63%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

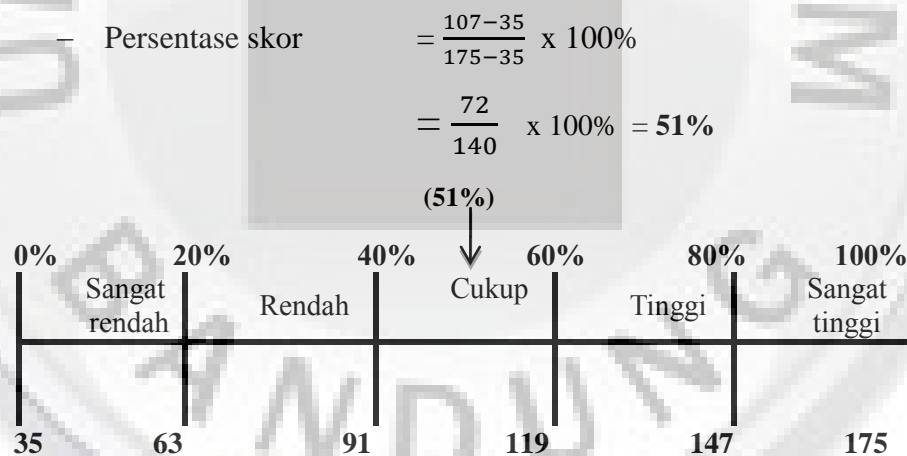
kontinum 58% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat pemahaman tugas yang diberikan adalah cukup.

**Tabel 4.78**  
**Tingkat Kemampuan Dalam Menggunakan Sumber Daya**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | <b>3,06</b> |
| Tinggi        | 1         | 3%          | 4          |             |
| Cukup         | 23        | 66%         | 69         |             |
| Rendah        | 7         | 20%         | 14         |             |
| Sangat Rendah | 0         | 0%          | 0          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>107</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



**Gambar 4.59** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.78 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya, mayoritas responden sebanyak 23 orang menjawab cukup (64%), namun 7 orang menjawab rendah (20%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,06 dan berada di garis

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

kontinum 51% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya adalah cukup.

**Tabel 4.79**  
**Tingkat Keahlian Dalam Menjalankan Tugas**

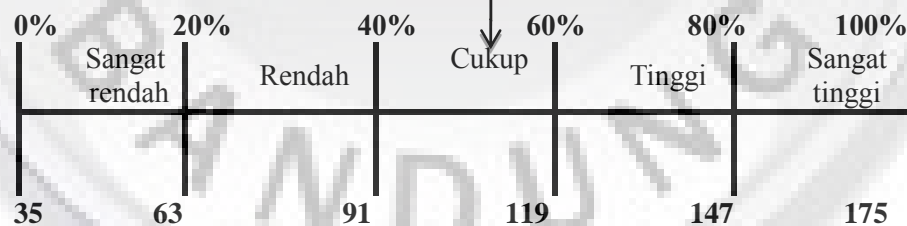
| Jawaban       | Freku     | Presenta    | Pembob     | Me          |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | <b>3,17</b> |
| Tinggi        | 6         | 17%         | 24         |             |
| Cukup         | 24        | 69%         | 72         |             |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |             |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>111</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{111-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{76}{140} \times 100\% = 54\% \end{aligned}$$

(54%)



**Gambar 4.60** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.79 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keahlian dalam menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 24 orang menjawab cukup (69%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,17 dan berada di garis

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

kontinum 54% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat keahlian dalam menjalankan tugas adalah cukup.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *pelaksanaan tugas* dalam variabel kinerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *pelaksanaan tugas* pada tabel berikut :

**Tabel 4.80**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Pelaksanaan Tugas* Variabel Kinerja**

| No               | Pernyataan   | Skor       | Mean        | Klasifikasi  |
|------------------|--|------------|-------------|--------------|
| 1                | Tingkat pengalaman kerja   | 106        | 3,03        | Cukup        |
| 2                | Tingkat kemampuan bekerja sama   | 115        | 3,29        | Cukup        |
| 3                | Tingkat pemahaman tugas yang diberikan   | 116        | 3,31        | Cukup        |
| 4                | Tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan tugas | 107        | 3,06        | Cukup        |
| 5                | Tingkat keahlian dalam menjalankan tugas   | 111        | 3,17        | Cukup        |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>111</b> | <b>3,17</b> | <b>Cukup</b> |

Berdasarkan tabel 4.80 dapat kita lihat bahwa dimensi pelaksanaan tugas menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,17 berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 termasuk dalam kategori “cukup”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan berdasarkan dimensi pelaksanaan tugas masuk dalam klasifikasi cukup.

Indikator dimensi pelaksanaan tugas yang paling tinggi adalah tingkat pemahaman tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata 3,31 dan indikator yang

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 3,03.

### 4. Dimensi Tanggung Jawab

Dalam dimensi ini, yang kita lihat adalah bagaimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu ketaatan terhadap peraturan, kesediaan untuk menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh, inisiatif dalam menjalankan tugas, dan kepedulian terhadap tugas. Dalam dimensi kualitas kerja terdapat lima indikator yang disajikan pada tabel 4.67, tabel 4.68, tabel 4.69, tabel 4.70, dan tabel 4.71.

**Tabel 4.81**  
**Tingkat Ketaatan Terhadap Peraturan**

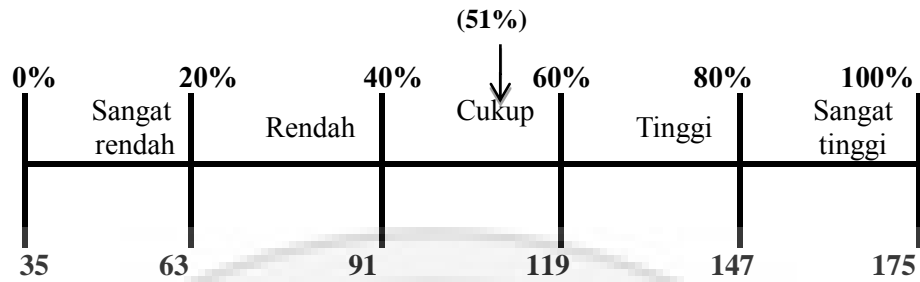
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | 3,06 |
| Tinggi        | 8         | 23%         | 32         |      |
| Cukup         | 16        | 46%         | 48         |      |
| Rendah        | 8         | 23%         | 16         |      |
| Sangat Rendah | 1         | 3%          | 1          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>107</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} - \text{Persentase skor} &= \frac{107-35}{175-35} \times 100\% \\ &= \frac{72}{140} \times 100\% = \mathbf{51\%} \end{aligned}$$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



**Gambar 4.61** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.81 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat ketaatan terhadap peraturan, mayoritas responden sebanyak 16 orang menjawab cukup (46%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (3%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,06 dan berada di garis kontinum 51% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat ketaatan terhadap peraturan adalah cukup.

**Tabel 4.82**  
Tingkat Kesiapan Untuk Menjunjung Tinggi Nama Baik Perusahaan

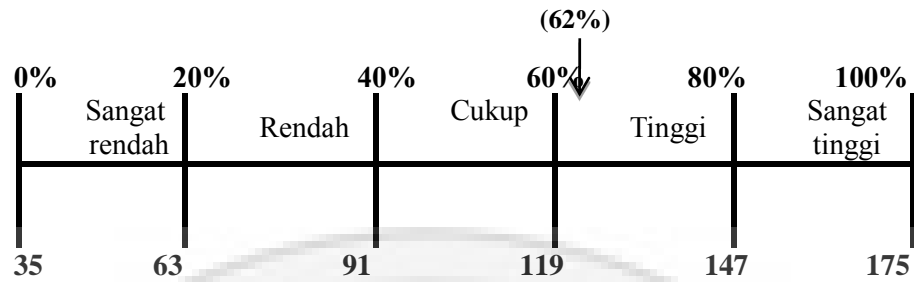
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean        |
|---------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 7         | 20%         | 35         | <b>3,49</b> |
| Tinggi        | 8         | 23%         | 32         |             |
| Cukup         | 17        | 49%         | 51         |             |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |             |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |             |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>122</b> |             |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{ Persentase skor} &= \frac{122-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{87}{140} \times 100\% = \mathbf{62\%}
 \end{aligned}$$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



**Gambar 4.62** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.82 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesediaan untuk menjunjung tinggi nama baik perusahaan, mayoritas responden sebanyak 17 orang menjawab cukup (49%), namun 2 orang menjawab sangat sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,49 dan berada di garis kontinum 62% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kesediaan untuk menjunjung tinggi nama baik perusahaan adalah tinggi.

**Tabel 4.83**  
**Tingkat Kesediaan Untuk Patuh Menjalankan Tugas**

| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 4         | 11%         | 20         | 3,31 |
| Tinggi        | 10        | 29%         | 40         |      |
| Cukup         | 17        | 49%         | 51         |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 3         | 9%          | 3          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>116</b> |      |

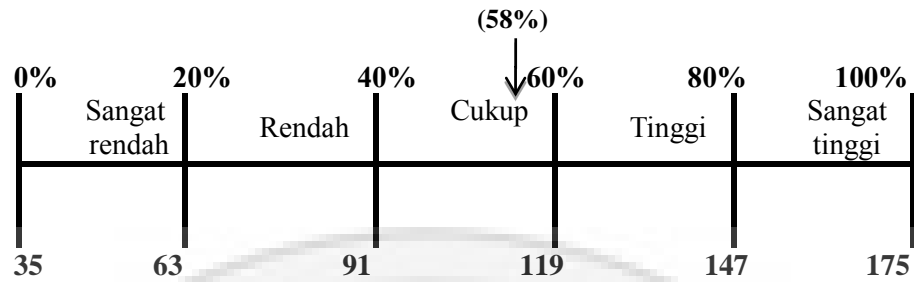
Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{ Persentase skor} &= \frac{116-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{81}{140} \times 100\% = 58\%
 \end{aligned}$$



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.63 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.83 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 17 orang menjawab cukup (49%), namun 3 orang menjawab sangat sangat rendah (9%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 58% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas adalah cukup.

Tabel 4.84  
Tingkat Inisiatif Menjalankan Tugas

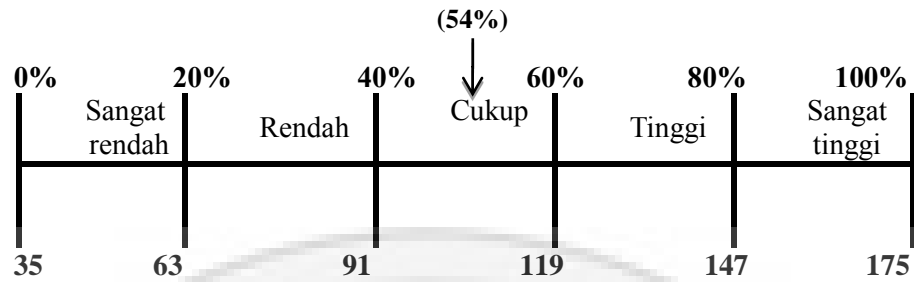
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 2         | 6%          | 10         | 3,14 |
| Tinggi        | 7         | 20%         | 28         |      |
| Cukup         | 22        | 63%         | 66         |      |
| Rendah        | 2         | 6%          | 4          |      |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>110</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{110-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{75}{140} \times 100\% = \mathbf{54\%}
 \end{aligned}$$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.64 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.84 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat inisiatif menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab cukup (63%), namun 2 orang menjawab sangat sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,14 dan berada di garis kontinum 54% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat inisiatif menjalankan tugas adalah cukup.

Tabel 4.85  
Tingkat Kepedulian Terhadap Tugas

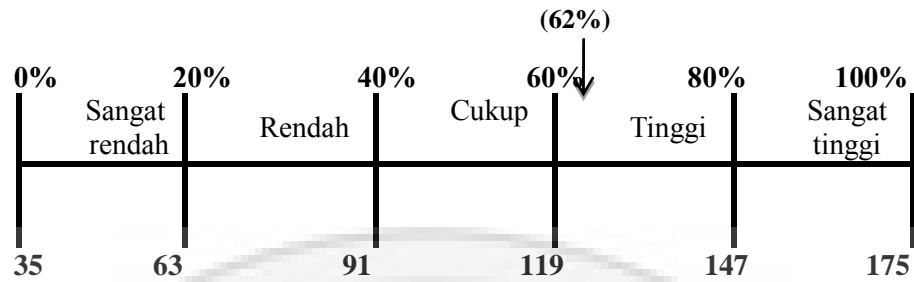
| Jawaban       | Frekuensi | Presentase  | Pembobotan | Mean |
|---------------|-----------|-------------|------------|------|
| Sangat Tinggi | 8         | 23%         | 40         | 3,49 |
| Tinggi        | 6         | 17%         | 24         |      |
| Cukup         | 18        | 51%         | 54         |      |
| Rendah        | 1         | 3%          | 2          |      |
| Sangat Rendah | 2         | 6%          | 2          |      |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100%</b> | <b>122</b> |      |

Sumber : Hasil pengolahan data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{122-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{87}{140} \times 100\% = \mathbf{62\%}
 \end{aligned}$$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.65 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.85 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepedulian terhadap tugas, mayoritas responden sebanyak 18 orang menjawab cukup (51%), namun 2 orang menjawab sangat sangat rendah (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,49 dan berada di garis kontinum 62% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepedulian terhadap adalah tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai dimensi *tanggung jawab* dalam variabel kinerja, dapat dilihat rekapitulasi dimensi *tanggung jawab* pada tabel berikut :

**Tabel 4.86**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi *Tanggung Jawab* Variabel Kinerja**

| No               | Pernyataan   | Skor       | Mean       | Klasifikasi  |
|------------------|--|------------|------------|--------------|
| 1                | Tingkat ketaatan terhadap peraturan                      | 107        | 3,06       | Cukup        |
| 2                | Tingkat kesediaan menjunjung tinggi nama baik perusahaan | 122        | 3,49       | Tinggi       |
| 3                | Tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas          | 116        | 3,31       | Cukup        |
| 4                | Tingkat inisiatif menjalankan tugas                      | 110        | 3,14       | Cukup        |
| 5                | Tingkat kepedulian terhadap tugas                        | 122        | 3,49       | Tinggi       |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>115</b> | <b>3,3</b> | <b>Cukup</b> |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 4.86 dapat kita lihat bahwa dimensi tanggung jawab menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,3 berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 termasuk dalam kategori “cukup”. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan berdasarkan dimensi tanggung jawab masuk dalam klasifikasi cukup.

Indikator dimensi pelaksanaan tugas yang paling tinggi adalah tingkat kesediaan menjunjung tinggi nama baik perusahaan, dan tingkat kepedulian terhadap tugas dengan nilai rata-rata 3,49 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat ketaatan terhadap peraturan dengan nilai rata-rata 3,06.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dilihat rekapitulasi variabel kinerja pada tabel 4.72 berikut ini :

**Tabel 4.87**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan IHT PTPNVIII Unit Cibiru**

| No                           | Pernyataan                | Skor       | Mean       | Klasifikasi  |
|------------------------------|---------------------------|------------|------------|--------------|
| 1                            | Dimensi Kualitas Kerja    | 117        | 3,35       | Cukup        |
| 2                            | Dimensi Kuantitas Kerja   | 104        | 2,97       | Cukup        |
| 3                            | Dimensi Pelaksanaan Tugas | 111        | 3,17       | Cukup        |
| 4                            | Dimensi Tanggung Jawab    | 115        | 3,3        | Cukup        |
| <b>Rata-rata keseluruhan</b> |                           | <b>112</b> | <b>3,2</b> | <b>Cukup</b> |

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kinerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,2 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi. Jadi kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

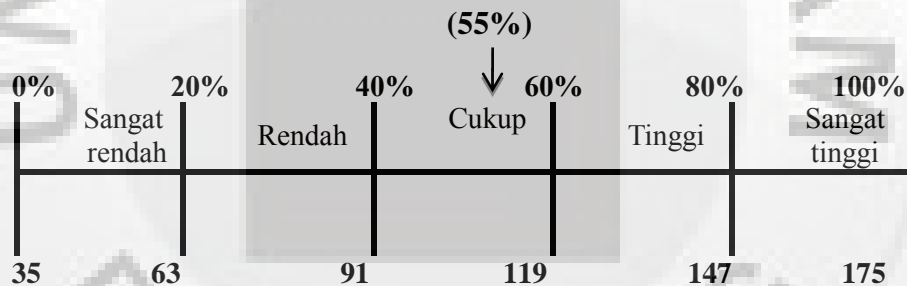
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.88**  
**Klasifikasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan**

| Kelas Nilai | Kinerja Karyawan | Nilai Rata-rata |
|-------------|------------------|-----------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Rendah    |                 |
| 1,80 – 2,59 | Rendah           |                 |
| 2,60 – 3,39 | Cukup            | 3,2             |
| 3,40 – 4,19 | Tinggi           |                 |
| 4,20 – 5,00 | Sangat Tinggi    |                 |

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{– Persentase skor} &= \frac{112-35}{175-35} \times 100\% \\
 &= \frac{77}{140} \times 100\% = 55\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.66** Garis Kontinum Responden

Berdasarkan tabel 4.88 diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang kinerja, nilai rata-ratanya sebesar 3,2 termasuk dalam kategori “cukup” dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru masuk dalam klasifikasi cukup.

**4.5 Pengujian Hipotesis**

**4.5.1 Uji Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.3, hasil uji validitas kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4, dan hasil uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.5, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.6, hasil perhitungan reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.7, dan hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program *SPSS 19.0* maka akan didapat output yang terdapat pada tabel 4.92 sebagai berikut.

**Tabel 4.89**  
**Output Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .345 <sup>a</sup> | .119     | .092              | 11.514959                  |

Predictors: (Constant), Motivasi

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) sebesar  $r= 0.345$ , ini berarti terdapat hubungan

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

yang rendah antara motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) adalah rendah karena berkisar 0,20 - 0,399 dan arahnya positif ini berarti bila motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat.

Koefisien regresi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap perubahan variabel kinerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi ( $R^2$ ). Koefisien Regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,119 atau sebesar 11,9% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,119 \times 100\% = 11,9\%$ ), artinya variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 11,9%, sedangkan sisanya 88,1% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan, karena berkisar  $0,00 \leq r < 0,199$  (Sugiono, 2005).

### 4.5.1.1 Uji t Hipotesis 1

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh (IHT) PT Perkebunan Nusantara VIII Unit Cibiru.

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0: r^2_{x_1y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x_1y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika signifikasi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dimana jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima , jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah 2,037. Nilai tersebut berdasarkan tingkat kepercayaan 5% dan karena uji dua arah maka  $\alpha = 0,025$  dengan derajat bebas pengujian =  $n-k = 35-3 = 32$ .

Berikut adalah table output SPSS hasil uji t:

**Tabel 4.90**  
Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 40.618                      | 8.993      |                           | 4.516 | .000 |
| Motivasi     | .326                        | .154       | .345                      | 2.113 | .042 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 2,113 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,037 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,113 > 2,034. Artinya  $H_0$  ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: “ **Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.**”, diterima.



**4.5.2 Uji Parsial Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.3, hasil uji validitas kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4, dan hasil uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.5, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.6, hasil perhitungan reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.7, dan hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 19.0 maka akan didapat output yang terdapat pada tabel 4.95 sebagai berikut.

**Tabel 4.91**  
**Output Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .549 <sup>a</sup> | .301     | .280              | 10.256900                  |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) sebesar  $r = 0.549$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) adalah cukup kuat karena berkisar 0,40 - 0,599 dan arahnya positif ini berarti bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

Koefisien regresi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable kepuasan kerja terhadap perubahan variabel kinerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi ( $R^2$ ). Koefisien Regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,301 atau sebesar 30,1% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,301 \times 100\% = 30,1\%$ ), artinya variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 30,1%, sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar  $0,20 \leq r < 0,399$  (Sugiono, 2005).

### 4.5.2.1 Uji t Hipotesis 2

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh (IHT) PT Perkebunan Nusantara VIII Unit Cibiru.

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0: r^2_{x_1y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x_1y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dimana jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah 2,037. Nilai tersebut berdasarkan tingkat kepercayaan 5% dan karena uji dua arah maka  $\alpha = 0,025$  dengan derajat bebas pengujian =  $n-k = 35-3 = 32$ .

Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

**Tabel 4.92**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)  | 27.510                      | 8.573      |                           | 3.209 | .003 |
| KepuasanKerja | .527                        | .140       | .549                      | 3.770 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 3,770 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,037 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,770 > 2,034$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: “ **Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.**”, diterima.

**4.5.3 Uji Simultan Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi berganda, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.3, hasil uji validitas kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4, dan hasil uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.5, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.6, hasil perhitungan reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.7, dan hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program *SPSS 19.0* maka akan didapat output yang terdapat pada tabel 4.95 sebagai berikut.

**Tabel 4.93**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .555 <sup>a</sup> | .308     | .265              | 10.362                     |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $r =$

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

0.549, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) adalah cukup kuat karena berkisar 0,40 - 0,599 dan arahnya positif ini berarti bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

Koefisien regresi ( $R^2$ ) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, diketahui koefisien Regresinya ( $R$  Square) menunjukkan nilai sebesar 0,308 atau sebesar 30,8% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$ ), artinya variabel kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar  $0,20 \leq r < 0,399$  (Sugiono, 2005).

### 4.5.3.1 Uji f Hipotesis 3

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh (IHT) PT Perkebunan Nusantara VIII Unit Cibiru.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hipotesis tiga tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho:  $r^2_{x_1x_2y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Ha:  $r^2_{x_1x_2y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria:

1. Tolak Ho jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien positif
2. Tolak Ho jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien negatif
3. Tolak Ho jika nilai F-sign  $< \alpha 0,05$ .

**Tabel 4.94**  
**Pengujian Secara Simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 1531.460       | 2  | 765.730     | 7.132 | .003 <sup>a</sup> |
| Residual     | 3435.916       | 32 | 107.372     |       |                   |
| Total        | 4967.376       | 34 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  adalah 7,132 dengan sig = 0,003. Pengujian dengan membandingkan sig = 0,003 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka Ho ditolak. Pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  yang didapat berdasarkan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 35-3 = 32$  yaitu  $f_{tabel} = 3,29$  maka Ho ditolak karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $7,132 > 3,29$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Artinya hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: “ **Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru.**”, diterima.

