

## PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM WITEL BANDUNG

Oke Selviana Indah Permata Sari ,Sabilla Saberina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

email: [sabillasaberina@unibi.ac.id](mailto:sabillasaberina@unibi.ac.id), [osip.sari@mhs.unibi.ac.id](mailto:osip.sari@mhs.unibi.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan perangkat kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 24. Dari hasil analisis regresi, data menunjukkan persamaan sebagai berikut  $Y = 29,371 + 0,508 X_1 + 0,340 X_2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh 0,508 terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh 0,340 terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji t penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig. dan nilai  $(0,000) < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,917 > 1,980$ ), serta motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig. dan nilai  $(0,000) < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,802 > 1,980$ ). Berdasarkan hasil uji F, penempatan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig.  $(0,000) < 0,05$   $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24,115 > 3,09$ ). Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh penempatan adalah berpengaruh sebesar 0,209 atau 20,9% terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja adalah berpengaruh sebesar 0,204 atau 20,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Penempatan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan sebesar 0,299 atau 29,9% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### Abstract

*The purpose of this study is to analyze the effect of Placement and Work Motivation on Employee Job Satisfaction in PT. Telkom Witel Bandung. The sample in this research is 116 respondents using Non-Probability Sampling Technique, is Purposive Sampling. Data were obtained using questionnaire devices. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression which is operated through the IBM SPSS 24 program. From the results of regression analysis, the data shows the following equation  $Y = 29,371 + 0,508 X_1 + 0,340 X_2$ . The results show that Placement ( $X_1$ ) has an influence of 0,508 on Employee Job Satisfaction ( $Y$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) has an influence 0,340 on Employee Job Satisfaction ( $Y$ ). Based on the results of the placement t test has a significant influence on Employee Job Satisfaction with sig value. is  $(0,000) < 0,05$  and the value of t count  $> t$  table ( $3,917 > 1,980$ ), and Work Motivation has a significant influence on Employee Job Satisfaction with sig value. is  $(0,000) < 0,05$  and t count  $> t$  table ( $3,802 > 1,980$ ). Based on the results of the F test, Placement and Work Motivation simultaneously have a significant influence on Employee Job Satisfaction with sig values.  $(0,000) < 0,05$   $F$  count  $> F$  table ( $24,115 > 3,09$ ). Based on the determination coefficient test the magnitude of the effect of Placement is an effect of 0,209 or 20,9% on Employee Job Satisfaction. The effect of Work Motivation is an effect of 0,204 or 20,4% on Employee Job Satisfaction. Work Placement and Motivation influence simultaneously equal to 0,299 or 29,9% on Employee Job*

*Satisfaction. This research indicates that Placement and Work Motivation affect to Employee Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Placement, Work Motivation, Employee Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Di era millennial ini sektor layanan/jasa telah mengalami peningkatan begitu cepat dari era sebelumnya. Diiringi dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat, konsumsi akan barang selain kebutuhan dasar seperti, makanan, pakaian, dan tempat tinggal pun ikut meningkat. Demikian pula, kebutuhan mengonsumsi produk-produk layanan/jasa.

PT Telkom merupakan media perantara sebagai perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha produk dan jasa layanan komunikasi, telah menghadirkan berbagai layanan komunikasi yang dapat membantu masyarakat untuk berkomunikasi dengan mudah. Diduga hal ini menjadikan PT. Telkom membutuhkan sumber daya manusia yang besar dan berkualitas untuk dijadikan sebagai karyawan.

Didalam sebuah perusahaan menciptakan sumber daya manusia yang besar dan berkualitas tentu tidak mudah, maka untuk mendapatkannya perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar kinerja dan produktivitasnya tetap terjaga dan terus meningkat. Salah satu cara menjaga kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah dengan menjaga kepuasan kerja dari karyawan. Menjaga kepuasan kerja terhadap karyawan sangatlah penting dalam hal ini guna pencapaian tingkat produktivitas dan kinerja. Menurut Hasibuan dalam Karmita (2015:950) mengemukakan:

“Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Disamping melakukan wawancara, penulis juga melakukan Pra-Survey penelitian dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Witel Bandung dengan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai**  
**Kepuasan Kerja Karyawan di PT.**  
**Telkom Witel Bandung**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai	Target Dalam %
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kesepakatan	75%	25%	30	100
2	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	42,50%	57,50%	30	100
3	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	34,30%	65,70%	30	100
4	Pekerjaan yang monoton	47,20%	52,80%	30	100
5	Rekan kerja yang baik dan juga kompak	36,50%	63,50%	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang kecenderungan menjawab tidak.

Menurut Cascio dalam Agustriyana (2015:161) mengemukakan:

“Kepuasan karyawan pada suatu pekerjaannya adalah tergantung pada penempatan kerja yang tepat dengan hasrat, kemampuan, dan pendidikannya”.

Terkait dengan hal sebelumnya, maka penulis memasukkan data penunjang yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Penempatan Karyawan PT.**  
**Telkom Witel Bandung Periode 2015 –**  
**2017**

POSISI	TAHUN					
	2015		2016		2017	
	FORMASI	ISI	FORMASI	ISI	FORMASI	ISI
ALL MANAJER	340	270	303	256	221	129
	73,43%	77,36%	76,13%	85,33%	83,08%	79,15%
ASISTEN MANAJER & OFFICER	121	77	93	42	43	34
	26,13%	22,06%	23,36%	14%	16,16%	20,85%
TOTAL	463	349	398	300	266	163

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Berdasarkan pada Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa di PT. Telkom Witel Bandung adanya penempatan karyawan yang kurang seimbang antara manajer dengan bawahannya (asisten manajer dan officer), karyawan dengan jabatan manajer lebih banyak daripada bawahannya, contohnya saja di tahun 2017 dari total 163 orang karyawan, posisi asisten manajer dan officer hanya berisi 34 orang karyawan saja atau 20,85% dari keseluruhan karyawan, sedangkan posisi manajer berisi 129 orang karyawan atau 79,15% dari total keseluruhan karyawan.

Ternyata penempatan karyawan yang terjadi di PT. Telkom Witel Bandung ini masih kurang baik, dengan data penempatan yang kurang baik tersebut, diduga kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. Telkom masih kurang. Selain adanya masalah pensiun karyawan yang dilakukan serentak pada tahun 2016-2018, di perusahaan ini mungkin posisi manajer merasa bahwa mereka kekurangan bawahan dan menjadikan manajer itu bekerja sendiri melakukan tugas-tugas perusahaan, sehingga kinerja operasional perusahaan pun ikut menurun.

Selain penempatan, penulis menduga bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Chaudhary, et al dalam Karmita (2015:951) mengemukakan: "Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan serta dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan bekerja".

Sejalan dengan hal sebelumnya, berikut disajikan data usia karyawan PT. Telkom Witel Bandung yaitu:

**Tabel 1.3**  
**Data Usia Karyawan PT. Telkom Witel Bandung Periode 2015 – 2017**

TAHUN	KELOMPOK USIA								TOTAL
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	>55	
2015	14	13	12	1	11	36	242	20	349
2016	16	19	9	3	8	25	196	24	300
2017	8	21	5	4	5	13	85	22	163

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Dari Tabel 1.3 diatas menunjukkan data usia karyawan pada PT Telkom Witel Bandung, seperti yang kita lihat dari tahun 2015-2017 bahwa di PT. Telkom Witel Bandung ini, karyawan yang paling banyak berada pada usia dengan kisaran umur 51-55 tahun, menurut laman WHO pada tahun 2018 usia produktif dapat dikatakan sebagai usia pekerja dengan kisaran usia 21-35 tahun, dalam hal ini sesuai dengan data usia karyawan PT. Telkom Witel Bandung penulis menduga bahwa motivasi kerja karyawan masih sangat rendah karena banyaknya karyawan yang berusia diatas 35 tahun dengan kata lain karyawan PT. Telkom Witel Bandung banyak yang telah melewati batas usia pekerja atau usia produktif. Hal ini pun diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun.

Lebih lanjut lagi diduga pendidikan seseorang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kadarisman dalam Sarinadi (2014) yang menyatakan:

"Seseorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya lebih mudah termotivasi".

Terkait dengan hal tersebut, untuk menambah fenomena mengenai motivasi yang ada pada PT. Telkom Witel Bandung, penulis pun memasukkan data pendidikan karyawan sebagai data penunjang untuk data sebelumnya.

Data tersebut disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Pendidikan Karyawan PT. Telkom Witel Bandung Periode 2015 – 2017**

TAHUN	PENDIDIKAN									
	SD	SLTP	SMK	SMU	STM	D1	D2	D3	S1	S2
2015	1	2	2	144	23	32	15	29	88	13
2016	1	2	2	121	16	26	11	26	86	9
2017	1	-	2	78	1	9	7	16	41	8

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2018)

Pada Tabel 1.4 menunjukkan data pendidikan karyawan PT. Telkom Witel

Bandung, diketahui bahwa setiap tahunnya paling banyak karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMU, jika dibandingkan dengan karyawan berpendidikan S1 atau pun S2, berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan pada PT. Telkom kebanyakan masih rendah, karna di zaman yang semakin berkembang ini diduga lebih banyak perusahaan yang ingin bersaing dengan memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi seperti sarjana.

Untuk memperkuat hasil dugaan penulis, maka penulis melakukan pra-survey penelitian mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Karyawan di PT. Telkom Witel Bandung**

No	Pernyataan	Kurang	Cukup	Baik	Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Baik	Baik			
1	<i>Need for achievement</i> (Kebutuhan akan Prestasi/ pencapaian)	3%	32%	65%	30	100
2	<i>Need for power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)	47%	36,20%	16,80%	30	100
3	<i>Need for affiliation</i> (Kebutuhan akan afiliasi)	54,80%	24,32%	20,88%	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung secara keseluruhan masih berada pada kategori kurang baik dan cukup baik. Sesuai data, terlihat bila karyawan PT. Telkom Witel Bandung merasa kebutuhan akan kekuasaan untuk karyawan masih belum tercukupi dengan lebih banyaknya responden yang menjawab kurang baik sebesar 47% dan karyawan pun merasa kebutuhan akan afiliasi pun sama masih belum tercukupi, karena lebih banyaknya responden yang menjawab kurang baik sebesar 54,8%, sehingga sesuai data hasil

pra-survey yang penulis lakukan, penulis menduga bahwa kebutuhan untuk mencapai motivasi kerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung masih belum tercukupi dan belum terpenuhi.

Jadi, sesuai dengan data pada Tabel 1.5 dan penjelasan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi di PT Telkom Witel Bandung masih rendah dan diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan seluruh uraian diatas diambillah judul penelitian, **“PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM WITEL BANDUNG”**.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Karmita (2015:950) mengemukakan:

“Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As’ad dalam Mardiono (2014:7) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Novita (2016:39) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Kondisi kerja

### Penempatan Karyawan

Menurut Fahmi (2016:37) mengatakan bahwa “Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru”.

### **Indikator Penempatan**

Menurut Werther & Davis dalam Agustriyana (2015:162) mengatakan bahwa faktor-faktor penempatan karyawan adalah: Prestasi Akademis, Pengalaman Kerja, Kesehatan Fisik dan Mental, Status Perkawinan, Usia

Dari 5 indikator penulis hanya memakai 3 indikator yaitu: prestasi akademis, pengalaman kerja, dan usia.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Chaudhary, et al dalam Karmita (2015:951) mengemukakan: "Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan serta dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan bekerja".

### **Indikator Motivasi**

Menurut McClelland dalam Robbins dan Timothy (2016:131) melihat pada tiga kebutuhan: *Need For Achievement* (Kebutuhan akan pencapaian), *Need For Power* (Kebutuhan akan kekuasaan), *Need For Affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga teori tersebut dapat dijadikan sebagai indikator motivasi.

### **Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja**

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Agustriyana (2015:177), bahwa adanya hubungan positif antara penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dalam penelitian Agustriyana (2015:177) mengungkapkan bahwa secara bersama-sama atau simultan, variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil analisis koefisien determinasi, variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh sebesar 69% terhadap pembentukan kepuasan kerja karyawan. Sehingga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustriyana, penulis menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara penempatan

karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Mua'rrifa, dkk (2015:134) menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  motivasi karyawan terhadap kinerja sebesar 3,547 dengan sig.  $\alpha = 0,001$  sementara untuk  $t_{tabel}$  dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $60-2=58$ , maka didapat  $t_{tabel}$  satu sisi sebesar 1,671. Maka, Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan diterimanya  $H_{a1}$  yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sehingga sesuai dengan penelitian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Penempatan dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwipalguna dan Mujiati (2015:2799), mengatakan bahwa secara simultan pada penelitiannya itu menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal tersebut dibuktikan dengan diperoleh  $F_{hitung} (348,808) > F_{tabel} (2,84)$  maka dalam penelitian tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penempatan, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai berarti diterima.

Sehingga dalam hal ini, penulis menyimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Dwipalguna dan Mujiati (2015:2799) tersebut, memang benar bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara penempatan dan

motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran**

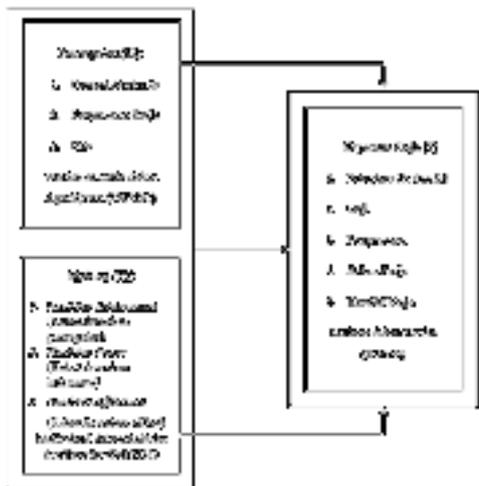
Berkaitan dengan hal sebelumnya pada pendahuluan, maka diambil lah indikator-indikator untuk penelitian ini.

Menurut Luthans dalam Novita (2016:39), indikator kepuasan kerja yaitu: Pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

Indikator penempatan yang dipakai menurut Werther and Davis dalam Agustriyana (2015:162) ada 3 indikator yaitu: prestasi akademis, pengalaman kerja, dan usia.

Indikator motivasi menurut McClelland dalam Robbins dan Timothy (2016:131) adalah: *Need For Achievement* (Kebutuhan akan pencapaian), *need For Power* (Kebutuhan akan kekuasaan), *need For Affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi).

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dibuatlah kerangka pemikiran yang dituangkan ke dalam Gambar 2.1 dibawah ini:



Sumber : Olah Data Penulis (2018)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Rumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang masih harus dicari kebenarannya.

H<sub>1</sub> : Penempatan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Telkom Witel

Bandung.

H<sub>2</sub> : Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Telkom Witel Bandung.

H<sub>3</sub> : Penempatan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Telkom Witel Bandung.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Bandung sebanyak 163 orang. Menggunakan rumus slovin dalam Sugiyono (2011:87), maka diperoleh sampel adalah 116 orang karyawan. Teknik pengambilan sampelnya penulis menggunakan *non probability sample* yaitu *purposive sampling*.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 24.0.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid.  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada lampiran tabel statistik dengan uji dua sisi, pada  $N = 30$  ( $df=30-2 ; 0,05$ ) didapat  $r_{tabel} = 0,361$ . Berikut ini tabel hasil uji validitas yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Saya merasa puas jika bekerja secara individu	0,379	0,361	Valid
Saya merasa senang mengikuti kerja tim	0,682	0,361	Valid
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar (UMR)	0,431	0,361	Valid
Perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing	0,860	0,361	Valid
Gaji yang saya terima setiap bulannya setimpal dengan usaha yang saya kerjakan	0,743	0,361	Valid

Tunjangan yang saya terima sesuai standar	0,694	0,361	Valid
Pemberian gaji dilaksanakan tepat waktu	0,870	0,361	Valid
Manajer (supervisor) saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja	0,831	0,361	Valid
Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	0,662	0,361	Valid
Saya puas dengan tim kerja yang saya miliki	0,849	0,361	Valid
Saya merasa rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya	0,870	0,361	Valid
Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat	0,569	0,361	Valid
Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja, terpenuhi	0,538	0,361	Valid
Kerjasama yang terjalin dalam perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja	0,490	0,361	Valid
Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak yang ada di perusahaan	0,544	0,361	Valid
Suasana tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0,608	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel X<sub>1</sub> (Penempatan) yaitu:

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Variabel Pengaruh Penempatan (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	0,461	0,361	Valid
Perusahaan selalu melihat latar belakang akademis setiap menempatkan karyawan	0,748	0,361	Valid
Tingkat pendidikan yang saya miliki mempengaruhi posisi yang saya dapatkan	0,736	0,361	Valid
Pengalaman kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan	0,680	0,361	Valid
Lama pengalaman kerja yang saya miliki mempengaruhi saya dalam mendapatkan kenaikan jabatan	0,904	0,361	Valid
Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya mendapatkan jabatan yang tinggi	0,861	0,361	Valid
Usia merupakan salah satu pertimbangan perusahaan dalam menempatkan karyawan	0,853	0,361	Valid
Saya merasa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan usia saya saat ini	0,792	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel X<sub>2</sub> (Motivasi) yaitu:

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Variabel Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pemberian penghargaan membuat saya termotivasi dalam bekerja	0,396	0,361	Valid
Saya menyukai pekerjaan yang menantang	0,773	0,361	Valid
Saya menikmati pekerjaan yang sukar sesuai dengan tanggung jawab saya	0,653	0,361	Valid
Saya merasa senang karena lengkapnya peralatan kerja yang diberikan untuk saya	0,397	0,361	Valid
Banyaknya pekerjaan tidak menghambat saya untuk menyelesaikannya tepat waktu	0,834	0,361	Valid
Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan	0,745	0,361	Valid
Kewenangan kekuasaan yang saya miliki memberikan dorongan dalam bekerja	0,862	0,361	Valid
Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengarkan dan dilaksanakan dengan baik	0,632	0,361	Valid
Saya mampu menjadi teladan bagi para rekan kerja di lingkungan perusahaan	0,853	0,361	Valid
Saya selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan	0,859	0,361	Valid
Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0,451	0,361	Valid
Lingkungan kerja saya saat ini kurang memberikan peluang aktualisasi diri bagi para karyawan	0,481	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penulis (2018)

Menurut Nugroho dalam Mardiono (2014:11) mengatakan: “Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach’s > 0,60”. Jika nilai alpha > 0,6 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,8 ini mensugestikan seluruh item *reliable* dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach’s Alpha	N of Items
Y	0,913	16
X1	0,891	8
X2	0,883	12

Sumber : Olah Data Penulis (2018)

Berdasarkan pada tabel 3.6 diatas, menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Y sebesar 0,913, untuk variabel X1 sebesar 0,891, dan variabel X2 sebesar 0,883. Hal tersebut dapat diartikan bila dilihat dari tabel tingkat keandalan termasuk kedalam kategori nilai >0,80 - 1,00 dimana kategori tersebut merupakan tingkat sangat andal.

Angka rata-rata hitung persepsi responden mengenai penempatan karyawan yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner disajikan pada tabel berikut ini yang memiliki beberapa dimensi.

**Tabel 4.15**

### Rata-rata Nilai Pernyataan Pengaruh Penempatan ( $X_1$ )

Pernyataan	Rata-rata
Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	2,74
Perusahaan selalu melihat latar belakang akademis setiap menempatkan karyawan	2,78
Tingkat pendidikan yang saya miliki mempengaruhi posisi yang saya dapatkan	2,57
Pengalaman kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan	3,87
Lama pengalaman kerja yang saya miliki mempengaruhi saya dalam mendapatkan kenaikan jabatan	2,99
Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya mendapatkan jabatan yang tinggi	2,53
Usia merupakan salah satu pertimbangan perusahaan dalam menempatkan karyawan	2,53
Saya merasa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan usia saya saat ini	3,94
<b><math>\Sigma</math> Rata-rata <math>X_1</math></b>	<b>2779</b>
<b>Rata-rata <math>X_1</math></b>	<b>2,99</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.15, menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden mengenai penempatan sebesar 2,99. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai penempatan secara keseluruhan dinilai masih kurang baik, karena berada pada kategori nilai 2,61 – 3,40.

### Tabel 4.29 Rata-rata Nilai Pernyataan Pengaruh Motivasi ( $X_2$ )

Pernyataan	Rata-rata
Pemberian penghargaan membuat saya termotivasi dalam bekerja	3,82
Saya menyukai pekerjaan yang menantang	3,34
Saya menikmati pekerjaan yang sukar sesuai dengan tanggung jawab saya	2,52
Saya merasa senang karena lengkapnya peralatan kerja yang diberikan untuk saya	2,82
Banyaknya pekerjaan tidak menghambat saya untuk menyelesaikannya tepat waktu	2,55
Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan	2,78
Kewenangan kekuasaan yang saya miliki memberikan dorongan dalam bekerja	2,47
Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengarkan dan dilaksanakan dengan baik	3,28
Saya mampu menjadi teladan bagi para rekan kerja di lingkungan perusahaan	2,53
Saya selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan	2,53
Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	3,28
Lingkungan kerja saya saat ini kurang memberikan peluang aktualisasi diri bagi para karyawan	3,26
<b><math>\Sigma</math> Rata-rata <math>X_2</math></b>	<b>4079</b>
<b>Rata-rata <math>X_2</math></b>	<b>2,93</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.29, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi sebesar 2,93. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi secara

keseluruhan dinilai masih kurang baik, karena berada pada kategori dengan rentang nilai antara 2,61 – 3,40.

### Tabel 4.47 Rata-rata Nilai Pernyataan Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Pernyataan	Rata-rata
Saya merasa puas jika bekerja secara individu	3,72
Saya merasa senang mengikuti kerja tim	2,95
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar (UMR)	3,7
Perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing	3,63
Gaji yang saya terima setiap bulannya setimpal dengan usaha yang saya kerjakan	4,06
Tunjangan yang saya terima sesuai standar	3,91
Pemberian gaji dilaksanakan tepat waktu	4,59
Manajer (supervisor) saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam bekerja	2,83
Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	3,03
Saya puas dengan tim kerja yang saya miliki	2,39
Saya merasa rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya	3,1
Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat	3,06
Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja, terpenuhi	2,5
Kerjasama yang terjalin dalam perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja	2,52
Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak yang ada di perusahaan	3,25
Suasana tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	2,43
<b><math>\Sigma</math> Rata-rata <math>Y</math></b>	<b>5994</b>
<b>Rata-rata <math>Y</math></b>	<b>3,23</b>

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.47, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai kepuasan kerja sebesar 3,23. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja secara keseluruhan masih dinilai kurang baik, karena berada pada kategori nilai 2,61 – 3,40.

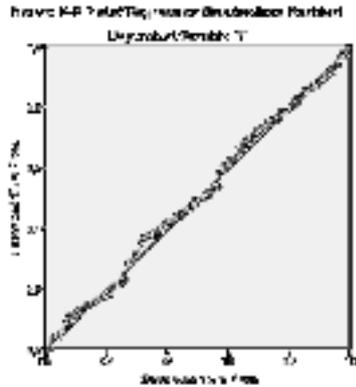
### Uji Asumsi Klasik

Adapun beberapa uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi Normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* ( $K-S$ ) dengan cara membandingkan nilai

probabilitas (p-value) yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang sudah ditentukan yaitu sebesar 0,05.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

**Gambar 4.2**  
**Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan pada gambar 4.2, merupakan gambar grafik normal *probability plot*, dapat dilihat bahwa titik titik plot mengikuti dari garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data penulis berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas. Namun demikian dengan melihat grafik tidaklah cukup, maka penulis menambahkan uji statistik *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk memastikan data penulis adalah berdistribusi normal yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.48**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	Y	Unstandardized Residual
N		116	116	116	116
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24,83	36,55	54,41	0,0000000
	Std. Deviation	6,736	9,781	10,255	8,58523051
Most Extreme Differences	Absolute	0,077	0,072	0,081	0,048
	Positive	0,064	0,065	0,061	0,032
	Negative	-0,077	-0,072	-0,081	-0,048
Test Statistic		0,077	0,072	0,081	0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,060 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.48, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,060, variabel Penempatan (X1) sebesar 0,088, dan variabel Motivasi (X2) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan semua variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga jika digabungkan hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* konsisten dengan hasil uji grafik *Normal Probability Plot* sebelumnya.

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Syarat dalam uji multikolinearitas adalah jika memiliki nilai *Tolerance* > 10% (0,10) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.49**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,371	3,694			
	X1	0,508	0,130	0,334	0,854	1,171
	X2	0,340	0,089	0,324	0,854	1,171

a. Dependent Variable: Y

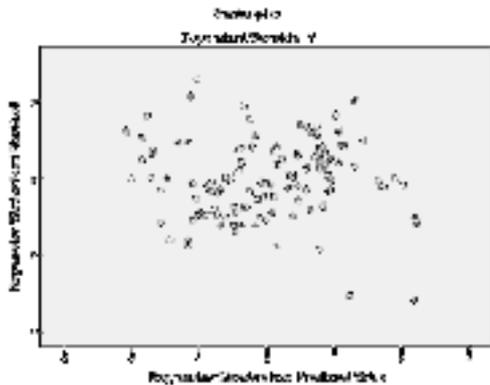
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.49, dapat diketahui hasil uji multikolinearitas pada variabel Penempatan (X<sub>1</sub>) dan variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) menghasilkan masing-masing nilai tolerance sebesar 0,854 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,171 < 10. Sehingga sesuai data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen (bebas) pada penelitian ini.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Model regresi yang baik adalah

Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.3, merupakan grafik *scatterplot* dimana grafik tersebut dapat menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari grafik *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu dilakukan juga uji glejser yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.50**  
**Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,106	2,251		2,712	0,008
	X1	-0,031	0,079	-0,040	-0,397	0,692
	X2	0,039	0,054	0,074	0,724	0,471

a. Dependent Variable: Glejser

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.50, hasil uji glejser di atas diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel > 0,05. Oleh karena nilai signifikansi di atas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser ini konsisten dengan hasil uji *scatterplot* sebelumnya.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dimana

dalam penelitian ini adalah Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dalam pengujian ini akan dicari berapa nilai a dan nilai b, nilai a menunjukkan nilai konstan dari variabel dependen (Y) apabila tidak ada variabel independen yang mempengaruhinya. Sedangkan b merupakan angka yang menunjukkan arah hubungan variabel independen, dalam hal ini dapat berupa pengaruh positif atau negatif. Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda:

**Tabel 4.51**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,371	3,694		7,951	0,000
	X1	0,508	0,130	0,334	3,917	0,000
	X2	0,340	0,089	0,324	3,802	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Dari tabel 4.51, diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

<p><b>Kepuasan Kerja (Y) = 29,371 + 0,508</b> <b>Penempatan (X<sub>1</sub>) + 0,340 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dimana Y merupakan Kepuasan Kerja, X<sub>1</sub> merupakan Penempatan dan X<sub>2</sub> merupakan Motivasi Kerja. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta atau a = 29,371, yang berarti apabila semua nilai variabel X = 0 atau diabaikan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) konstan sebesar 29,371.
2. Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,508 satuan, artinya jika Penempatan (X<sub>1</sub>) dinaikan 1 satuan dan Motivasi (X<sub>2</sub>) dianggap 0 maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,508 satuan.
3. Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,340 satuan, artinya jika

Motivasi ( $X_2$ ) dinaikan 1 satuan dan Penempatan ( $X_1$ ) dianggap 0 maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,340 satuan.

#### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui korelasi dua variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan melihat nilai  $R$ . Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat pada interval koefisien yang menunjukkan tinggi atau rendahnya hubungan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.52**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:242)

Adapun nilai korelasi berganda pada penelitian ini adalah:

**Tabel 4.53**  
**Uji Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	0,299	0,287	8,661
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.53, dapat diketahui koefisien korelasi berganda antara Penempatan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang sedang dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ), karena nilai koefisien korelasi berganda berada pada interval 0,40 – 0,599 yang menyatakan hubungan sedang.

#### Uji Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel Penempatan ( $X_1$ )

terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), persentase pengaruh dari variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dan persentase pengaruh dari variabel Penempatan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil dari uji determinasi yaitu:

**Tabel 4.54**  
**Nilai Koefisien Determinasi Variabel Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 <sup>a</sup>	0,209	0,203	9,158
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.54, dapat diketahui bahwa variabel Penempatan berpengaruh sebesar 0,209 atau 20,9% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,1% (100%-20,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.55**  
**Nilai Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 <sup>a</sup>	0,204	0,197	9,189
a. Predictors: (Constant), X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.55, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh sebesar 0,204 atau 20,4% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,6% (100%-20,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh dua variabel bebas tersebut secara simultan akan menghasilkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.56**  
**Nilai Koefisien Determinasi Variabel Penempatan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	0,299	0,287	8,661
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.56, dapat diketahui bahwa jika pengaruh variabel Penempatan dan Motivasi jika dilihat dari *R Square* dimana koefisien determinasi menghasilkan pengaruh sebesar 0,299 atau 29,9% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 70,1% (100%-29,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga hipotesisnya yaitu:

H<sub>01</sub> : Penempatan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>a1</sub> : Penempatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>02</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>a2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian adalah menerima H<sub>0</sub> jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan menolak H<sub>0</sub> jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini variabel bebas ada 2 yaitu X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>. Maka, dapat dihitung  $t_{tabel} = t(0,025;113) = 1,980$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 1,980. Hasil pengujian menggunakan SPSS 24.0 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.57

#### Hasil Uji t Penempatan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,371	3,694		7,951	0,000
	X1	0,508	0,130	0,334	3,917	0,000
	X2	0,340	0,089	0,324	3,802	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

#### A. Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Penempatan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,917 > t_{tabel} 1,980$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh Penempatan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### B. Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,802 > t_{tabel} 1,980$ , jadi dapat disimpulkan bahwa H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y hipotesis yang diuji pada uji F ini yaitu:

H<sub>03</sub> : Penempatan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>a3</sub> : Penempatan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian adalah menerima H<sub>0</sub> jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan tolak H<sub>0</sub> jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga  $F_{tabel} (2;113)$  diperoleh sebesar 3,09. Berikut hasil perhitungan  $F_{hitung}$ :

Tabel 4.58

#### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3617,746	2	1808,873	24,115	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	8476,211	113	75,011		
	Total	12093,957	115			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis (2018)

#### A. Pengujian Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>)

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Penempatan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 24,115 > F_{tabel} 3,09$ . Jadi, dalam hal

ini dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Penempatan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Penempatan diketahui kurang baik. Serta, berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Motivasi diketahui kurang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kepuasan Kerja diketahui kurang baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji  $t$  Penempatan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Witel Bandung, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh penulis, bahwa Penempatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji  $t$  Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Witel Bandung, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh penulis, bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.
5. Besarnya pengaruh Penempatan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Karyawan di PT. Telkom Witel Bandung, yaitu:
  - a. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Penempatan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

b. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi berganda diperoleh bahwa persentase kontribusi pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 28,7%.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji  $F$  dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Witel Bandung.

### Saran

1. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Penempatan dikatakan masih kurang baik, pada variabel Penempatan yang mendapatkan nilai terendah yaitu dalam indikator pengalaman kerja pada pernyataan "Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya mendapatkan jabatan yang tinggi" dan dalam indikator usia pada pernyataan "Usia merupakan salah satu pertimbangan perusahaan dalam menempatkan karyawan", ini menjadi suatu masukan kepada pihak PT. Telkom Witel Bandung untuk lebih memperhatikan perihal penempatan dalam memberikan jabatan kepada karyawan dengan pertimbangan pengalaman kerja dan usia yang dimiliki oleh karyawan.
2. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja dikatakan masih kurang baik, pada variabel Motivasi yang mendapatkan nilai terendah yaitu dalam indikator *need for power* pada pernyataan "Kewenangan kekuasaan yang saya miliki memberikan dorongan dalam bekerja", ini menjadi suatu masukan kepada pihak PT. Telkom Witel Bandung untuk lebih memperhatikan perihal motivasi kerja dalam memiliki kewenangan kekuasaan

- kepada karyawan supaya memberikan dorongan dalam bekerja lebih baik lagi.
3. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja dikatakan masih kurang baik, pada variabel Motivasi yang mendapatkan nilai terendah yaitu dalam indikator pengawasan pada pernyataan “Saya puas dengan tim kerja yang saya miliki”, ini menjadi suatu masukan kepada pihak PT. Telkom Witel Bandung untuk lebih memperhatikan perihal tim kerja karyawannya sehingga didalam tim kerja karyawan terdapat suatu kekompakan yang berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.
  4. Hasil uji determinasi variabel Penempatan berkontribusi pengaruh sebesar 20,9% terhadap Kepuasan Kerja, pihak PT. Telkom Witel Bandung harus lebih memperhatikan penempatan karyawan khususnya dalam pertimbangan mengenai pengalaman kerja dan usia karyawan agar dalam menempatkan karyawan bisa lebih baik lagi.
  5. Hasil uji determinasi variabel Motivasi Kerja berkontribusi pengaruh sebesar 20,4% terhadap Kepuasan Kerja, pihak PT. Telkom Witel Bandung harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan khususnya dalam pertimbangan mengenai *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) sehingga karyawan dengan pencapaian prestasi kerja yang tinggi, merasa dihargai karena memiliki kekuasaan yang lebih dalam bekerja dan tidak setara dengan karyawan lainnya.
  6. Hasil uji determinasi variabel Penempatan dan Motivasi Kerja secara simultan berkontribusi pengaruh sebesar 28,7% terhadap Kepuasan Kerja, pihak PT. Telkom Witel Bandung harus lebih

memperhatikan penempatan karyawan khususnya dalam pertimbangan mengenai pengalaman kerja dan usia karyawan agar dalam menempatkan karyawan bisa lebih baik lagi serta harus dapat menjaga agar motivasi kerja karyawan tidak berkurang, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

## 6. REFERENSI

### BUKU

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P dan Timothy A. J. 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Keenam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### JURNAL

- Agustriyana, Darwis. 2015. *Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung* (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9 No. 2, Oktober 2015, 158-178 ISSN 2443-2121).
- Dwipalguna, A.A Ngr Angga dan Mujiati, Ni Wayan. 2015. *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 2777-2805, ISSN : 2302-8912)
- Karmita, Sagung Binda, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar)*. (E-Jurnal Ekonomi dan

- Bisnis Universitas Udayana 4.12  
(2015) : 947-974, ISSN : 2337-3067)
- Mardiono, D, Supriyatin. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 Tahun 2014)
- Mua'rifata, Zida Ilayya, dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang*. (ISSN 1411 – 4321)
- Novita, dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 34 No. 1 Mei 2016)
- Sarinadi, Ni Nengah. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Ud Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*. (Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014)

#### **SUMBER LAIN**

- Data HR PT Telkom Witel Bandung  
(2017)
- Hasil Olah Data Penulis (2018)
- Hasil Penelitian (2018)
- Hasil Olah Data SPSS Oleh Penulis  
(2018)