

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN  
KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**ZULPADLY**  
**NPM. 1405160370**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : ZULPADLY  
NPM : 1405160370  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dar: telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Pengaji I

EDEK KURNIAWAN GULTOM, SE, M.Si)

Pengaji II

(SRI FITRI WAHYUNI, SE, MM)

Pembimbing

  
(YUDI SISWADI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ZULPADLY  
NPM : 1405160370  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN  
KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
Skripsi

Medan, November 2018

Pembimbing

  
YUDI SISWADI, SE, M.M

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E, M.Si.

  
H. JANURI, SE., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, H, S.E, M.Si.  
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE, M.M

Nama Mahasiswa : ZULPADLY  
NPM : 1405160370  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
1/10/2018	Pengantar keeselonan peneliti	[Signature]	
8/10/2018	Pengantar keeselonan peneliti	[Signature]	
15/10/2018	Penyempurnaan Bab III. Uji Instrumen Penelitian < Uji Validasi & Uji Keabsahan >	[Signature]	Kordasi
2/11/2018	Bab. IV. Uji Hipotesis < Diskusi variabel Penelitian >	[Signature]	Kordasi
6/11/2018	Bab IV & V	[Signature]	Kordasi
9/11/2018	Acc Ujian Skripsi	[Signature]	

Pembimbing Skripsi,

YUDI SISWADI, SE, M.M

Medan, Oktober 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SYARIFUDDIN, H, S.E, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

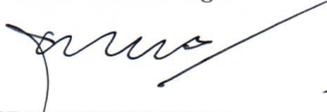
Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN.H, S.E, M.Si  
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI SE.MM

Nama Mahasiswa : ZULPADLY  
NPM : 1405160370  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

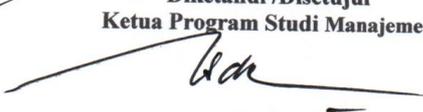
TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
6/8/2018	Pengajuan judul & penempatan	X	
14/8/2018	Pemuktahiran proposal & kerangka penulisan	X	Koreksi
23/8/2018	Penulisan Cover, Kata Pengantar, Daftar Isi, Bab I, Bab II, Bab III & Daftar Pustaka	X	Koreksi
5/9/2018	Ida	X	Koreksi
10/9/2018	Identifikasi Masalah, Uraian Teoritis, Kerangka Berpikir, Teknik & Analisis Data	X	Koreksi
13/9/2018	Kel. Sum. Proposal	X	

Dosen Pembimbing

  
YUDI SISWADI SE.MM

Medan, September 2018

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
JASMAN SYARIFUDDIN.H, S.E, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ZULPADLY  
NPM : 1405160370  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga  
Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan bahwa benar data-data dokumentasi dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Kantor BKKBN Sumut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2019

Yang membuat pernyataan



ZULPADLY

## ABSTRAK

**Zulpadly, NPM. 1405160370. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera. Skripsi. 2018.**

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai, semakin tinggi motivasi yang dimiliki dan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai di kantor akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 5.066 > t_{tabel} 1.987$ , dan variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 2.301 > t_{tabel} 1.987$ . Berdasarkan uji secara simultan variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $f_{hitung} 20.116 > f_{tabel} 3.099$  dan nilai koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,319. Hal ini memiliki arti bahwa 31,90% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 68,10% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji bagi Allah Swt yang telah memberikan rahmat-Nya dan nikmat-Nya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat berangkaikan salam semoga dilimpah kepada Nabi Muhammad Saw yang telah membawa risalah kepada umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara”** yang diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Dalam menyelesaikan skripsi penulis banyak mendapatkan saran, bantuan, serta petunjuk-petunjuk dan bimbingan yang diberikan tidak ternilai kepada penulis selama ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua ayahanda tercinta Pangidoan dan Ibunda Ernamin yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan dukungan serta dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan do'a restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya.
2. Bapak H. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., MA selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, S.E., MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/ibu Dosen selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Kepada Staff Bapak/Ibu Pegawai Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara terima kasih atas semua bantuan dan izin yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
10. Seluruh Staff Bapak/Ibu Pegawai Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara terima kasih atas bantuan yang diberikan selama penulis melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabat saya, terkhusus untuk Yunita Sari Adelina yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali do'a kepada Allah SWT, semoga diberikan imbalan dan pahalanya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak terkait tersebut di atas.

Penulis menyadari bahwa masih ada terdapat kelemahan dan kekurangan yang perlu diperbaiki, baik dari segi bahasa maupun isi dari pembahasannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini kedepannya. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan seluruh mahasiswa/i khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Oktober 2018

Penulis,

**ZULFADLY**  
**NPM. 1405160370**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusah Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Batasan Masalah.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	9
A. Uraian Teori .....	9
1. Kinerja Karyawan .....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
b. Faktor – faktor Kinerja.....	9
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	14
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2. Motivasi .....	19
a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Peran dan Tujuan Motivasi .....	20
c. Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	21

d. Jenis-Jenis Motivasi .....	24
e. Indikator Motivasi .....	25
2. Kepuasan Kerja .....	27
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	29
c. Tujuan Kepuasan Kerja .....	30
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	31
B. Kerangka Konseptual .....	35
1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	37
C. Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan Penelitan .....	39
B. Defenisi Operasional .....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
D. Populasi Dan Sampel .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Uji Instrumen Penelitian .....	43
G. Teknik Analisa Data.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	55

a.	Karakteristik Identitas Responden .....	55
b.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
2.	Analisis Data Penelitian .....	67
a.	Uji Asumsi Klasik .....	67
b.	Analisis Hipotesis Penelitian.....	71
1.	Uji Regresi Linier Berganda .....	71
2.	Uji t.....	72
3.	Uji F .....	75
4.	Koefisien Determinasi.....	77
B.	Pembahasan .....	78
1.	Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ...	78
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	79
3.	Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	80
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A.	Kesimpulan .....	82
B.	Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja Pegawai .....	39
Tabel III.2 : Indikator Motivasi Kerja .....	40
Tabel III.3 : Indikator Kepuasan Kerja .....	40
Tabel III.4 : Waktu Kegiatan Penelitian .....	41
Tabel III.5 : Daftar Bidang dan Jumlah Pegawai BKKBN Sumut.....	42
Tabel III.6 : Penilaian Skala Likert .....	44
Tabel III.7 : Uji Validitas Data Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1) .	46
Tabel III.8 : Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ).	47
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Kinerja Pegawai (Y) ....	48
Tabel III.10. : Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	50
Tabel IV.1. : Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin .....	40
Tabel IV.2. : Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	56
Tabel IV.3. : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.4. : Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel IV.5. : Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	59
Tabel IV.6 : Penyajian Data Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	62
Tabel IV.7 : Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel IV.8 : Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov.....	67
Tabel. IV.9 : Multikolinearitas .....	69
Tabel. IV.10 : Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel. IV.11 : Uji t (hipotesis 1).....	73
Tabel. IV.12 : Uji t (hipotesis 2).....	74
Tabel. IV.13 : Uji F .....	76
Tabel. IV.14 : Koefisien Determinasi.....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
Gambar II.2 Hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	37
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	68
Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas .....	70
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 1 .....	73
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2 .....	74
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian uji F Hipotesis 3 .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini peran sumberdaya manusia diakui dapat sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Tujuan dari perusahaan didirikan adalah untuk mencari keuntungan yang optimal, keuntungan yang optimal dari sebuah perusahaan dapat didapatkan dari menjual atau menghasilkan produk/jasa serta menekan biaya operasional atau bekerja secara efektif dan efisien. Tetapi tentunya terdapat masalah yang muncul ketika suatu perusahaan harus mengatur sumberdaya manusia, karena manusia merupakan suatu unsur yang cukup rumit untuk dipahami, manusia di sini pastilah memiliki pikiran, perasaan, keinginan, kemauan, pendapat, ataupun status yang tidak mudah diatur oleh manajemen dalam perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja dengan baik agar hasil yang dihasilkan dapat optimal, tetapi pada kenyataannya setiap karyawan tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan benar. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Hidayat, 2011, hal. 379).

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang paling utama yaitu motivasi pegawai untuk bekerja dan kepuasan pegawai dalam

bekerja, adapun penyebab lainnya yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan. Sehingga kedua hal tersebut akan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai untuk bisa mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah dengan memberi motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) Motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai, dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dilakukan pegawai untuk menghasilkan kerja yang optimal. Dengan motivasi dan kepuasan kerja maka pegawai dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu para pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai di kantor ini dan tingkat kepuasan yang dirasakan para pegawai ini akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 69) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Apabila karyawan merasa tidak termotivasi di dalam suatu pekerjaannya maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja atau hasil kerjanya. Selain dari motivasi kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor pendukung terwujudnya kinerja yang baik.

Menurut Sunyoto (2013, hal.156) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Berdasarkan teori di atas dapat penulis simpulkan bahwa maksud dari kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan waktu tertentu dan secara langsung dirasakan oleh pegawai maupun pihak manajemen. Semakin bagus prestasi bekerja para pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ditimbulkan karena faktor utama timbulnya kepuasan kerja yaitu dari prestasi pegawainya dalam bekerja.

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan melaksanakan tugas pemerintahan dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (<http://wwwbkkbn.co.id>). Kesuksesan atau kemajuan di Kantor Perwakilan BKKBN salah satunya dapat dilihat dari

motivasi yang baik yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan penelitian di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi SUMUT, kinerja pegawai di kantor BKKBN Provinsi Sumut masih belum maksimal. Hal ini ditandai dengan adanya sebagian besar pegawai yang hasil kerjanya belum mencapai target. Rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya yang diteliti adalah dari sisi motivasi dan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi SUMUT terdapat penurunan kinerja pegawai di dalam bekerja, masalah yang ditemukan pada perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan masih terdapat hasil kerja pegawai yang kurang baik karena ada beberapa karyawan yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, ini menunjuk masih terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga menyebabkan hasil kerja karyawan yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi masalah motivasi terlihat bahwa masih ada pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri, seperti pegawai yang terkesan menunda-nunda pekerjaannya dilain waktu, pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya, maka akan menghambat tujuan dari organisasi/ perusahaan. Pegawai seharusnya lebih menguasai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya serta tidak menunda-nunda pekerjaannya karena akan membuat pegawai tersebut merasa terbebani.

Sedangkan masalah kepuasan kerja pegawai di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara juga sangat berpengaruh dalam kinerja

seseorang. Dalam hal kepuasan kerja terlihat sebahagian pegawai masih kurang mengerti tugas yang diembankan kepada mereka sementara semua kegiatan pekerjaan masing-masing sudah tertulis jelas dan karena adanya kurang tingkat kepuasan kerja pada pegawai yang membuat mereka tidak tekun dalam bekerja serta karyawan yang tidak berusaha untuk maju terhadap dirinya sendiri dan maju untuk perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja pegawai di kantor ini merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan oleh perkantoran di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara terhadap pegawainya masih belum berhasil secara menyeluruh karena masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan tugas di kantor.
2. Tidak terciptanya kepuasan kerja di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara sehingga menyebabkan Kinerja Pegawai di kantor menurun.

3. Tidak adanya dorongan dari pemimpin (*Top Management*) sehingga mengakibatkan motivasi bekerja dan kepuasan kerja menurun dan berpengaruh terhadap kinerja yang buruk.

### **C. Batasan Masalah**

Agar masalah tidak berkembang luas, dan keterbatasan waktu serta ilmu pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya membahas dan meneliti tentang variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan responden penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

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

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapapun.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan perpustakaan serta sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya dan dikembangkan lebih luas dan mendalam.

b. Manfaat Praktis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi di lapangan dalam penelitian ini.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pembuatan program khususnya variabel Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada perkantoran lainnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja suatu organisasi tergantung pada Sumber Daya Manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset bagi manusia. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan Sumber Daya Manusianya secara berkelanjutan.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran kinerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

Hasibuan (2000, hal. 75) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Supardi dan Anwar (2004, hal. 71), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Suprihanto (2000, hal. 57), tujuan penilaian kinerja antara lain sebagai tolok ukur untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pegawai, sehingga dapat menunjang pengembangan karir atau memacu motivasi kerja.

Menurut Handoko (2014, hal.36) metode penilaian tradisional (berorientasi masa lalu) bertujuan untuk mendapatkan obyektifitas penilaian yang lebih besar. Contohnya adalah *rating scale*, *check list*, metode peristiwa kritis, *field review method*, test dan observasi prestasi kerja serta metode penilaian kinerja kelompok. Penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian profesi pegawai atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Contohnya adalah metode penilaian diri sendiri, penilaian psikologis, dan pendekatan manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective/ MBO*).

#### **b. Faktor - Faktor Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisai. Baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

## 6) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut :

### 1) Kemampuan

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 2) Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik memberikan hasil pekerjaan baik, demikian pula sebaliknya.

### 3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

### 4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain.

### 5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya

dari pihak perusahaan) maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikanya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi perusahaan

9) Lingkungan

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjelaskan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahawa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### **c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja**

Kinerja merupakan suatu pedoman yang di harapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016, hal. 288-289) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang / rencana karier , kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih

memperhatikan dan mengenal bawahan/ karyawannya , sehingga dapat lebih memotivasikan karyawan.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi pemeliharaan dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan Manfaat penilaian Kinerja :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/ prestasinya.

- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuan.

- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan kompensasi, dan sebagainya.

- 5) Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut Bangun (2012, hal. 232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan

3) Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan

datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan atau apakah pegawai menyimpang dari rencana yang telah di tetapkan atau apakah hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan yang di harapkan.

#### **d. Indikator – Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kehandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasan indikator kinerja di atas :

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan, dari kerja seseorang.

##### 2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja baik atau tidak.

### 3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Robbins (2012, hal. 206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

### 6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Dalam menghadapi kehidupan seba modern dengan teknologi yangcanggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan atau karyawan/pegawai (baik yang bekerja di sektor publik dan swasta) sebagai sumber tenaga kerjadalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk/jasa yang berkualitas.

Menurut Manullang (2012, hal.153) motivasi atau motivation berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi

juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.93) kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

#### **b. Peran dan Tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting bagi karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2010, hal. 141) menyatakan “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”.

Menurut Hasibuan (2010, hal 146) tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2015: hal. 116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Eksternal

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) *Supervisi* yang baik

Fungsi *supervisi* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

**d. Jenis – jenis Motivasi**

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2013, hal. 99) motivasi terdiri dari :

1) Motivasi Positif (*Incentive Positive*)

Motivasi Positif maksudnya manajemen memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia dengan yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (*Incentive Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Adapun yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan bersikap adil dalam menerapkannya.

#### **d. Indikator- Indikator Motivasi**

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal.111), indikator mengenai motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas atau sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli
8. Pemanfaatan waktu.

Berikut penjelasan dari masing-masing indikator tersebut di atas :

##### 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

##### 2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas atau sasaran

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu.

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2011, hal. 162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Data perusahaan
  - c) Keteladanan

Berdasarkan teoritis di atas, penulis berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai

dengan keinginan individu, akan makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Menurut Luthan (2006, hal.105) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of ones job or job experience”*. Jadi seseorang yang mendapatkan sesuatu yang jauh lebih baik dan tidak diduganya, maka ia akan merasa sangat puas. Rasa puas dapat dirasakan oleh individu karena ia mendapatkan hal-hal positif di tempat kerjanya, seperti kondisi upah yang baik, rasa aman akan jaminan pensiunnya, dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil yang dicapai maupun prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 50) memberikan batasan bahwa semangat kerja pegawai atau morale adalah menyangkut masalah kejiwaan yang sangat erat sekali hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2000,

hal. 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 181), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

#### **b. Faktor- Faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberika kepuasan kepada karyawan begantung pada pribadi masing–masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam Sutrisno (2009, hal. 77) adalah :

- 1) Faktor *individual*, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor *sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolit, dan hubunganm kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hbungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor *utama dalam pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kodisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Robins (2012, hal. 181) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

2) Imbalan yang pantas

Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut

3) Kondisi yang mendukung

Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas

4) Rekan kerja yang mendukung

Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung.

5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Adalah kecocokan yang tinggi antara seorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

**c. Tujuan Kepuasan Kerja**

Berikut tujuan dari kepuasan kerja :

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya. Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara perbandingannya yang satu dan organisasi lainnya.

- 2) Menetahui persepsi setiap karyawan terhadap perusahaan sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingan dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian, keseluruhan kepuasan karyawan dapat dimonitori dan diperbaiki dimasa mendatang.
- 4) Apabila memungkinkan perusahaan dapat membandingkan dengan indeks milik perusahaan saingan atau perusahaan lainnya.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan ukuran organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal, yaitu:

1. Kerja
2. Pengawasan
3. Upah
4. Promosi
5. Rekan Kerja

Berikut penjelasan dari indikator kepuasan kerja :

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsure yang memuskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya maka orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapan. Apabila sistem upah diperlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

#### 4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja.

#### 5) Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja atau sekelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Menurut Hasibuan (2008, hal. 94) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

##### 1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

## 2) Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

## 3) Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

## 4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

## 5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 77) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : Faktor individual, sosial, fisik, komunikasi, fasilitas dan pekerjaan.

1. Faktor individual: meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor fisik: meliputi tempat kerja, peralatan yang digunakan dan fasilitas lainnya.
4. Faktor komunikasi: meliputi komunikasi dengan pimpinan, karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat.
5. Faktor fasilitas: meliputi fasilitas rumah sakit, cuti dan pensiun dan perumahan.
6. Faktor pekerjaan: meliputi tanggung jawab, sikap, wewenang dan sungguh-sungguh.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu :

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kualitas kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kerja keras semua karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Kerja keras tersebut tidak lepas dari motivasi karyawan untuk bekerja. Motivasi tersebut mendorong dan membangkitkan semangat bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Sutrisno (2015, hal.146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu oleh Syarah Amalia, (2016) yang berjudul tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro menyimpulkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, dengan nilai pengaruh sebesar 40,44%.

Berikut kerangka hubungan konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1**  
**Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

## **2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

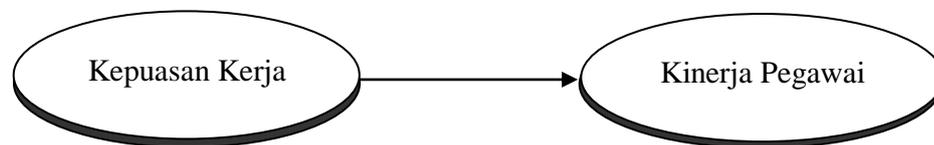
Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan setelah karyawan selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015: hal.75) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu oleh Novita dkk (2016) menyimpulkan bahwa : Karyawan yang puas dengan pekerjaannya

cenderung berkinerja lebih baik. Sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berikut kerangka hubungan konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



**Gambar 2.2**  
**Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### **3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

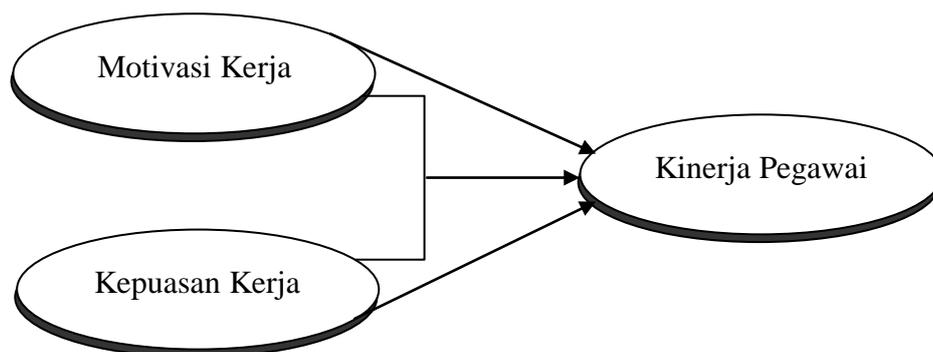
Menurut Manullang (2012, hal.153) motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menggunakan kemampuan dan segala potensi yang ada pada dirinya seoptimal mungkin. Dengan mengoptimalkan kemampuannya, perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih dari sekedar penyelesaian tugas utama karyawan. Tantangan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab, serta umpan balik

seperti penghargaan dalam bentuk tambahan bonus atau pengakuan secara formal (dengan tropi atau sertifikat) merupakan beberapa hal yang dapat memuaskan kerja pegawai. Promosi kenaikan pangkat untuk posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja seseorang.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifki Bagus (2017) menyimpulkan bahwa: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas diasumsikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut juga tinggi.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**  
**Terhadap Kinerja Pegawai**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Juliandi dkk (2013, hal. 90) mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variable dengan variabel pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas atau variabel terikat).

#### **B. Definisi Operasional**

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standart dan persyaratan atribut yang telah disepakati.

**Tabel III.I**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja
	Kuantitas kerja
	Keandalan kerja
	Sikap kerja

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

## 2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010; hal. 281). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator
Motivasi	Kerja Kerjas
	Orientasi Masa depan
	Tingkat Cita-cita yang tinggi
	Orientasi tugas atau sasaran
	Usaha untuk Maju
	Ketekunan
	Rekan Kerja yang dipilih untuk para ahli
	Pemanfaatan Waktu

Sumber: Mankunegara (2013, hal.111)

## 3. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

**Tabel III.3**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator
KepuasanKerja	Kerja
	Pengawasan
	Upah
	Promosi
	Rekan Kerja

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 126)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara di jalan Gunung Krakatau No. 110 Medan. Dan waktu penelitian dimulai dari Januari sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya waktu kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut;

**Tabel III.4**  
**Waktu Kegiatan Penelitian**

		Agustus 2018				September 2018				Oktober 2016				November 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1.	Pra Riset	■													
2.	Penyusunan Proposal		■														
3.	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4.	Seminar Proposal								■								
5.	Revisi Proposal									■							
6.	Pengumpulan Data										■						
7.	Penulisan Skripsi										■	■	■				
8.	Bimbingan Skripsi												■	■			
9.	ACC Skripsi														■		

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 61) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang dimiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang.

**Tabel III.5**  
**Daftar Bidang dan Jumlah Karyawan BKKBN Sumut**

<b>Bidang</b>	<b>JumlahKaryawan</b>
Sekretaris	37
KS/PK	7
KB/KR	17
Adpin	13
Latbang	15
<b>Jumlah</b>	<b>89</b>

## 2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 53) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*Total Sampling*). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang atau semua pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Wawancara (*interview*), adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab kepada para karyawan perusahaan maupun dengan pimpinan yang bertanggung jawab untuk membeberkan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada para

pegawai diobjek penelitian yaitu Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel III.6**  
**Penilaian Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009, hal 133).

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut pada perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

## **F. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

(Juliandi & Irfan, 2013, hal. 79)

Dimana:

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n$  = Banyak pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum (x_i^2))$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum (y_i^2))$  = Jumlah kuadrat pengamatn variabel Y

$(\sum (x_i))^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum (y_i))^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed  $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah darisetiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal.124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012, hal. 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidakvalid.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) yang sudah di uji :

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,611	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,555	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,460	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,640	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,554	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,383	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,693	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,542	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,769	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,748	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
11.	0,777	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
12.	0,790	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
13.	0,752	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
14.	0,655	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
15.	0,677	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
16.	0,833	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel  $X_1$  di atas, diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$ . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai

$r_{\text{tabel}}$  (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya  $r_{\text{tabel}}$  dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 89, maka didapat nilai ketentuan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,206 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variable Motivasi kerja ( $X_1$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{\text{hitung}} >$  dari  $r_{\text{tabel}} = 0,206$ . Dengan demikian instrumen variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) yang sudah di uji :

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{\text{hitung}}$	Nilai Ketentuan $r_{\text{tabel}}$	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,738	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,499	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,700	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,653	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,599	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,570	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,642	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,726	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,434	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,413	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{\text{hitung}} >$  dari  $r_{\text{tabel}} = 0,206$ . item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid dengan alasan karena semua item

pada instrument yang digunakan berada pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 89 dengan perolehan nilai rhitung sudah melebihi dari nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,206 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*). Dengan demikian instrumen variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang sudah di uji :

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,686	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,687	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,671	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,759	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,662	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,608	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,750	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,530	0,206	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan uji validitas instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan perolehan nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel} = 0,206$ . Dengan demikian instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach“c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi,dkk (2015, hal. 80)

Dimana:

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$  = Varian total

Kriteria pengujinya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa*  $> 0,60$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpa*  $< 0,60$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Berdasarkan kriteria pengujianya maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha  $> 0.60$ .

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.10.**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,901	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel  $X_1 = 0,901$  dan variabel  $X_2 = 0,809$ . Sedangkan variabel  $Y = 0,882$ . Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

## 1. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal.277)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

## 2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi model yang baik atau tidak. Terdapat beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian, yaitu :

### a) Uji Normalitas data

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 160) Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data distribusi normal apabila titik mengikuti

data di sepanjang garis diagonal.

#### **b) Uji Multikoleniaritas**

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi di temukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen, apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi mutikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antaranya variabel independen.

Uji Multikoleniaritas dengan SPSS dilakukan uji Regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang 0,10, maaka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

#### **c) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 161) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) , maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 184).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## b. Uji F

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variable dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for SocialSciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 192).

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggotasampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

Bentuk pengujiannya adalah:

Ho:  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y  
 Ho:  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

## 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan

menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 34 item pernyataan yang terdiri dari 16 item pernyataan untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), 8 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 89 Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

##### a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dari responden yang dijadikan sampel

dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel IV.1.**  
**Karakteristik Responden**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	69	77.5	77.5	77.5
Perempuan	20	22.5	22.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 69 orang (77,5%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (22,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV.2.**  
**Karakteristik Responden**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 Tahun	52	58.4	58.4	58.4
31-40 Tahun	22	24.7	24.7	83.1
41-45 Tahun	10	11.2	11.2	94.4
> 45 Tahun	5	5.6	5.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 25-30 tahun sebanyak 52 (58,4%) dan minoritas pada kelompok usia >45 tahun sebanyak 5 orang (5,6%). Dan selebihnya pada kelompok usia 31-40 Tahun sebanyak 22 orang (24,7%), dan usia 41-45 Tahun sebanyak 10 orang

(11,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera lebih didominasi oleh pegawai dengan kelompok usia dengan rentang 25-30 Tahun.

**Tabel IV.3.**  
**Karakteristik Responden**  
**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	1	1.1	1.1	1.1
	Diploma	13	14.6	14.6	15.7
	Strata 1 (S1)	66	74.2	74.2	89.9
	Strata 2 (S2)	9	10.1	10.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 66 orang (74,2%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 1 orang (1,1%). Dan selebihnya pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 13 orang (14,6%) dan Strata 2 (S2) sebanyak 9 orang (10,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera lebih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

**Tabel IV.4.**  
**Karakteristik Responden**  
**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	19	21.3	21.3	21.3
4-6 Tahun	52	58.4	58.4	79.8
7-10 Tahun	13	14.6	14.6	94.4
>10 Tahun	5	5.6	5.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik lama bekerja responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki riwayat bekerja paling lama dengan rentang 4-6 tahun sebanyak 52 orang (58,4) dan minoritas lama bekerja responden dengan rentang > 10 tahun sebanyak 5 orang (5,6%). Dan selebihnya dengan rentang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang (21,3%) dan 7-10 tahun sebanyak 13 orang (14,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera lebih didominasi oleh pegawai yang memiliki riwayat paling lama bekerja dengan rentang 4 – 6 tahun.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

##### 1). Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi ( $X_1$ ) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

**Tabel IV.5.**  
**Penyajian Data Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	62,9	24	27,0	9	10,1	0	0	0	0	89	100
2	67	75,3	18	20,2	4	4,5	0	0	0	0	89	100
3	59	66,3	21	23,6	9	10,1	0	0	0	0	89	100
4	59	66,3	21	23,6	9	10,1	0	0	0	0	89	100
5	52	58,4	30	33,7	7	7,9	0	0	0	0	89	100
6	4	4,5	47	52,8	28	31,5	10	11,2	0	0	89	100
7	60	67,4	26	29,2	3	3,4	0	0	0	0	89	100
8	56	62,9	26	29,2	7	7,9	0	0	0	0	89	100
9	67	75,3	19	21,3	3	3,4	0	0	0	0	89	100
10	64	71,9	22	24,7	3	3,4	0	0	0	0	89	100
11	64	71,9	21	23,6	4	4,6	0	0	0	0	89	100
12	68	76,4	15	16,9	6	6,7	0	0	0	0	89	100
13	65	73,0	21	23,6	3	3,4	0	0	0	0	89	100
14	73	82,0	13	14,6	3	3,4	0	0	0	0	89	100
15	75	84,3	10	11,2	4	4,5	0	0	0	0	89	100
16	73	82,0	13	14,6	3	3,4	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan adanya fasilitas yang lengkap membuat Pegawai terdorong untuk bekerja dengan lebih giat dan semangat lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (62,9%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdampak baik bagi karir Pegawai dimasa mendatang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 responden (75,3%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha dan berupaya untuk mengembangkan kemampuan demi kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 responden (66,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bekerja keras agar mendapatkan posisi yang baik di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 responden (66,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bersedia dan rela meluangkan waktu jam istirahat saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum saya selesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (58,4%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya berupaya membantu rekan kerja (pegawai) dikantor, meski tidak termasuk dalam bidang tugas saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (52,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 responden (67,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Dengan keahlian dan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (62,9%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Keterampilan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dapat meningkatkan kinerja Pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 responden (75,3%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap pegawai dituntut untuk memiliki keterampilan lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 responden (71,9%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan Saya akan tetap tekun dalam melaksanakan pekerjaan walaupun pimpinan sedang tidak berada di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 responden (71,9%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bertanggung jawab atas kesalahan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 responden (76,4%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap Pegawai berkewajiban memiliki sikap yang baik saat melakukan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (73,0%).
14. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap pegawai dituntut untuk tunduk dan patuh pada setiap aturan yang diberlakukan di kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 73 responden (82,0%).
15. Jawaban responden tentang pernyataan Sebagai pegawai, saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75 responden (84,3%).
16. Jawaban responden tentang pernyataan Tujuan akhir dari setiap pekerjaan yang saya lakukan harus disesuaikan dengan tugas dan fungsi dari jabatan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 73 responden (82,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi ( $X_1$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 15 yaitu tentang Sebagai pegawai, saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75 responden (84,3%).

## 2). Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Penyajian Data Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	20,2	21	23,6	23	25,8	25	28,1	2	22	89	100
2	4	4,5	27	30,3	35	39,3	22	24,7	1	11	89	100
3	9	10,1	19	21,3	28	31,5	25	28,1	8	90	89	100
4	15	16,9	27	30,3	27	30,3	20	22,5	0	0	89	100
5	20	22,5	26	29,2	28	31,5	13	14,6	2	22	89	100
6	9	10,1	26	29,2	35	39,3	16	18,0	3	34	89	100
7	19	21,3	22	24,7	20	22,5	28	31,5	0	0	89	100
8	16	18,0	26	29,2	24	27,0	19	21,3	4	45	89	100
9	25	28,1	35	39,3	24	27,0	5	5,6	0	0	89	100
10	19	21,3	50	56,2	18	20,2	2	2,2	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa nyaman dengan pekerjaan maupun jabatan yang saya emban saat sekarang ini, mayoritas responden menjawab Tidak setuju sebanyak 25 responden (28,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mempunyai rasa bangga dan merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab Kurang setuju sebanyak 35 responden (39,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik, dengan ada atau tidak adanya pengawasan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab Kurang setuju sebanyak 28 responden (31,5%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan perusahaan selalu memperhatikan dan melakukan pengawasan pada setiap Pekerjaan Pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (30,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 responden (31,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Upah kerja yang diberikan perusahaan kepada Pegawai terima saat ini sudah sesuai dengan posisi dan jabatannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 35 responden (39,3%).

7. Jawaban responden tentang pernyataan Jika ada Pegawai yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 28 responden (31,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Promosi yang diberikan perusahaan membantu saya untuk terpacu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (29,2%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Hubungan saya dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (39,3%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa hubungan rekan kerja dengan atasan sudah berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 10 yaitu tentang pernyataan saya merasa hubungan rekan kerja dengan atasan sudah berjalan dengan baik pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

### 3). Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel prestasi Kinerja Pegawai yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	71	79,8	13	14,6	4	4,5	1	1,1	0	0	89	100
2	61	68,5	23	25,8	5	5,6	0	0	0	0	89	100
3	65	73,0	20	22,5	3	3,4	1	1,1	0	0	89	100
4	61	68,5	18	20,2	8	9,0	2	2,2	0	0	89	100
5	58	65,2	22	24,7	4	4,5	5	5,6	0	0	89	100
6	63	70,8	20	22,5	6	6,7	0	0	0	0	89	100
7	55	61,8	23	25,8	6	6,7	5	5,6	0	0	89	100
8	64	71,9	22	24,7	3	3,4	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Pegawai) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pemanfaatan waktu kerja pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 responden (79,8%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan selalu mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 responden (68,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (73,0%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu mengutamakan kuantitas hasil kerja selama bekerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 responden (68,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (65,2%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 responden (70,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap Pegawai harus dapat memahami dan melaksanakan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (61,8%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersikap baik dengan sesama Rekan Pegawai lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 responden (71,9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang pernyataan Pemanfaatan waktu kerja pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 responden (79,8%).

## 2. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel IV-8**  
**Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

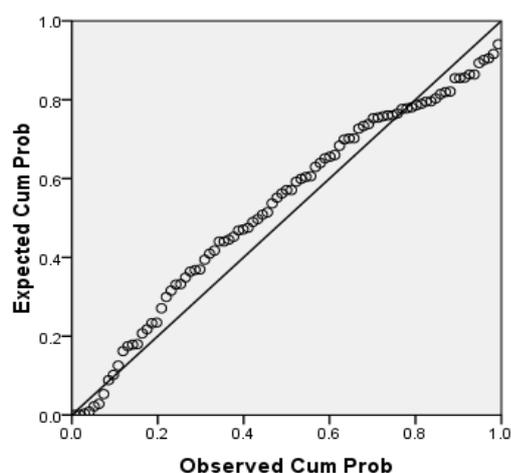
		Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		89	89	89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	73.40	33.97	36.84
	Std. Deviation	6.001	5.967	3.630
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.166	.198
	Positive	.153	.123	.192
	Negative	-.215	-.166	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		2.026	1.568	1.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463	.146	.185

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2018

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standarized 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Motivasi ( $X_1$ ) = 0,463 variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) = 0,146 dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) = 0,185. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau distribusi variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai *standarized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)**



**Gambar. IV.1**  
**Uji Normalitas P-P Plot Standardized**

Gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

## 2) Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima  $H_0$  apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak  $H_0$  bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. IV.9**  
**Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.438	4.986			
Motivasi (X1)	.283	.056	.468	.927	1.079
Kepuasan Kerja (X2)	.129	.056	.213	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

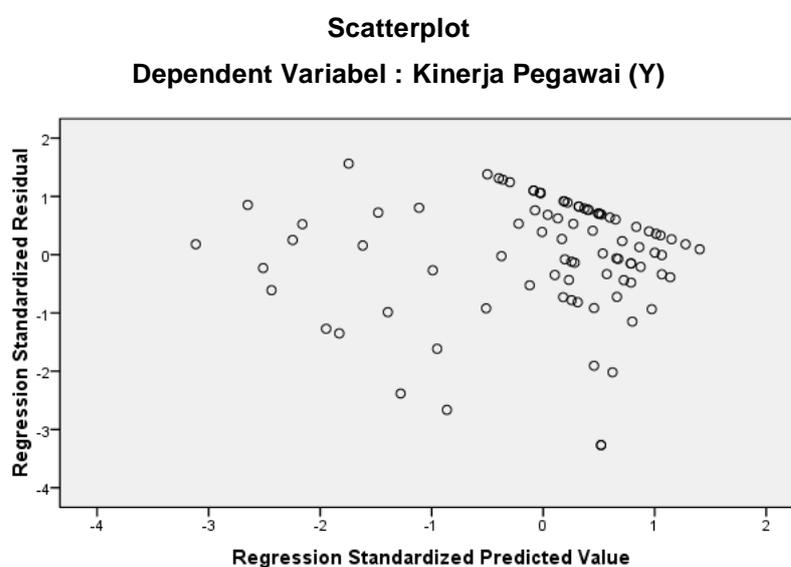
Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.079. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

### 3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:



**Gambar. IV.2**  
**Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## b. Analisis Hipotesis Penelitian

### 1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. IV.10**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.438	4.986		4.099	.000		
Motivasi (X1)	.283	.056	.468	5.066	.000	.927	1.079
Kepuasan Kerja (X2)	.129	.056	.213	2.301	.002	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variable Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon,$$

Maka diperoleh nilai  $Y = 20,438 + 0,283 X_1 + 0,129 X_2$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- 1) Nilai hasil konstanta di atas adalah sebesar 20,438 angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja dari karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) diabaikan. Artinya ketika dua variabel diabaikan maka variabel kinerja karyawan bernilai negatif.
- 2) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien yaitu sebesar 0,283 hal ini berarti nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari variabel Motivasi intrinsik ( $X_1$ ), dengan asumsi bahwa variabel independent yang nilai dianggap konstan.
- 3) Variabel ekstrinsik memiliki nilai koefisien yaitu sebesar 0,283, hal ini berarti nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dengan asumsi bahwa variabel independent yang nilai dianggap konstan.
- 4) Dari kedua nilai antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terdapat perbedaan, dimana terdapat variabel intrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan variabel motivasi ekstrinsiknya.

## 2) Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel. IV.11**  
**Uji t (hipotesis 1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.438	4.986		4.099	.000
Motivasi (X1)	.283	.056	.468	5.066	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.129	.056	.213	2.301	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 5,066$$

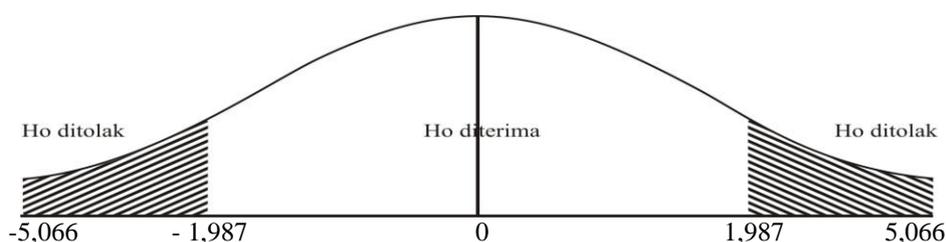
$$t_{tabel} = 1.987 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} < - t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima bila : Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



**Gambar IV-3**  
**Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.987 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,066 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari

hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

**b). Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

**Tabel. IV.12**  
**Uji t (hipotesis 2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.438	4.986		4.099	.000
Motivasi ( $X_1$ )	.283	.056	.468	5.066	.000
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	.129	.056	.213	2.301	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{\text{hitung}} = 2,301$$

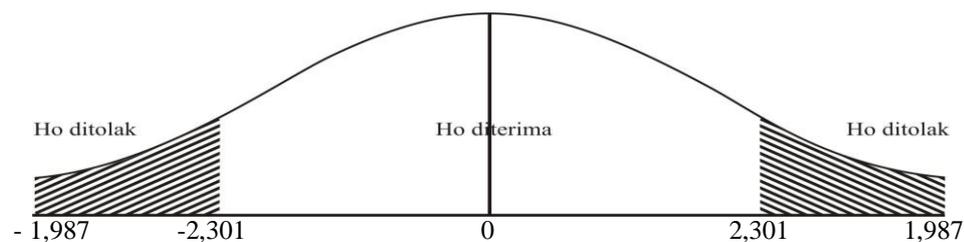
$$t_{\text{tabel}} = 1,987 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  ditolak bila : Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima bila : Bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Kriteria Penujian Hipotesis :



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.987 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,301 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

### 3). Uji F

Pengujian statistik uji F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0$  :  $\rho = 0$  (Tidak ada pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

$H_0$  :  $\rho \neq 0$  (Ada pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05.

**Tabel. IV.13**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.642	2	184.821	20.116	.000 <sup>a</sup>
	Residual	790.156	86	9.188		
	Total	1159.798	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)

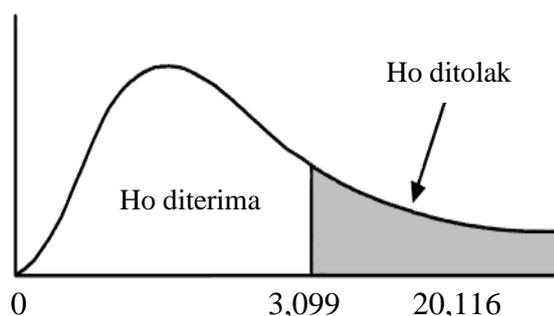
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,116, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,099 atau dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$   $0.000^a < 0.05$  sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\leq$  0,05).
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\geq$  0,05).



**Gambar IV – 5.**  
**Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3**

Berdasarkan kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 20,116, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,099 (data  $f_{tabel}$

terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

#### 4). Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coeficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel. IV.14**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.303	3.031

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,319. Hal ini memiliki arti bahwa 31,90% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).

Sedangkan sisanya sebesar 68,10% dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Motivasi dalam bekerja merupakan kondisi dimana seseorang mendapat dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan dapat menciptakan dan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.987, dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,066 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015, hal.146) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh jufrizen (2017), menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan terlebih dahulu oleh Hasibuan Dan Handayani (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan setelah karyawan selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.987, dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,301 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang berjudul tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro menyimpulkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, dengan nilai pengaruh sebesar 40,44%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:75) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara simultan melalui uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 20,116, sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,099 dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifki Bagus (2017) menyimpulkan bahwa: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000, hal. 75) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan
2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan
3. Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan memiliki pengaruh signifikan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai lebih maksimal, sehingga dengan demikian pegawai lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapannya.

2. Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai saat ini perlu ditingkatkan lagi, sehingga dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih memudahkan para pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Sarah & Fakhri, Mahendra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10 (2), 111-127.
- Bangun, Wilson. (2017). *Motivasi Permotivasion Dalam Menejemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Hidayat, Cecep. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2 (1), 379-386.
- Jufrizen.(2017).Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*.1(1) : 27-34.
- Juliandi, Azuar., Irfan & Manurung, Saprinal. (2013). *Metodologi Peneitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Luthan, Fred. (2006). *Organizational Behaviour*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Fernando.M. (2012). *Motivasi Permotivasion Dalam Menejemen*. Jakarta: Rajawali Pers. Kadarisman.
- Marlia, Novita. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kaltim Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (2), 215-229.
- Panduan Skripsi & Magang Fakultas Ekonomi & Bisnis UMSU

- Rifki, Bagus & Pratama, Setiawan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 47 (1): 48-50.
- Robbin, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Samsuddin, (2011). *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin & Handayani R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 10 (8), 419-429.
- Serdamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PT. Buku Seru.
- Supardi dan Anwar. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: YUII Press.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja (Edisi-4)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.