

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Manajemen*



Oleh :

**Teuku Muhammad Rheza Bugis**  
1305160017

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2017**

## ABSTRAK

### **Teuku Muhammad Rheza Bugis, NPM 1305160017, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan. Populasi sebanyak 143, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 59 karyawan PD. Pembangunan Kota Medan .

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa signifikan dan positif variabel motivasi, terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan  $t_{hitung} (5,191) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja, terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (3,079) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , dan untuk motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (83,896) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan  $0,000$  dibawah nilai  $0,05$ . Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar  $0,750$  menunjukkan sekitar  $75\%$  pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena dengan berkat dan rahmat-Nya serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna baik dalam penulisan maupun isi. Hal itu disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis dalam pembuatan proposal ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan proposal ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Ardiansyah dan Ibunda tercinta Susilawati Pulungan, serta seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang dan mendoakan serta memotivasi penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE.,M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin, sebagai Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M.Si, sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh sahabat-sahabat terbaik yang telah banyak memberikan dukungan, dorongan, doa, dan perhatian serta semangat kepada penulis.

Proposal ini penulis susun dengan harapan agar dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis maupun pembaca. Sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi yang membutuhkan. Semoga Allah SWT. Senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua.

*Amin YaRabbalAlamin*

Medan, Oktober 2017

Penulis

**Teuku Muhammad Rheza Bugis**

**1005160130**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1. Batasan Masalah .....	4
2. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	7
c. Peranan Penting Kinerja Karyawan.....	8
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Motivasi .....	11

a. Pengertian Motivasi .....	11
b. Teori Motivasi.....	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	15
d. Indikator Motivasi.....	18
3. Kepuasan Kerja.....	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
b. Teori Kepuasan Kerja .....	20
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	23
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	24
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis .....	30

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Defenisi Operasioanl.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian .....	34
2. Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel. ....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data .....	41

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 47**

A. Hasil Penelitian .....	47
---------------------------	----

1. Deskripsi Data .....	47
2. Analisis Data .....	54
B. Pembahasan.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	66

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Skedul Penelitian .....	34
Tabel III.2	Penentuan Sampel .....	36
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert .....	37
Tabel III.4	Uji Validitas Motivasi.....	38
Tabel III.5	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	39
Tabel III.6	Uji Validitas Kinerja .....	39
Tabel III.7	Uji Reliabilitas .....	40
Tabel III.7	Koefisien Korelasi .....	45
Tabel IV.1	Skala Likert.....	47
Tabel IV.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	48
Tabel IV.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel IV.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel IV.5	Deskripsi Tanggapan Motivasi .....	49
Tabel IV.6	Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	51
Tabel IV.7	Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.8	Uji Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel IV.9	Uji Autokorelasi.....	57
Tabel IV.10	Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel IV.11	Uji t .....	60
Tabel IV.12	Uji F .....	61
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi .....	62



Tabel IV.14 Koefisien Korelasi .....	62
--------------------------------------	----

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar IV.1 Grafik Histrogram .....	56
Gambar IV.2 P-Plot.....	56
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas .....	59

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, serta melaksanakan tanggung jawab.

Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dan untuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap karyawan diperlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa kepuasan kerja dari setiap karyawan. Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan

perusahaan dimana terdapat beberapa karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari pekerjaan beberapa karyawan yang sering terbengkalai dan tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan.

Sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen sumber daya manusia yang strategis agar berhasil dalam setiap perusahaan salah satunya adalah mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2000) faktor kinerja adalah: "Kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Wibowo (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah: "Kepuasan kerja".

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Salah satu faktor kinerja yang perlu ditingkatkan adalah motivasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan semakin tinggi dan sebaliknya jika suatu organisasi atau perusahaan kurang dalam pemberian motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin turun.

Arti pentingnya motivasi yaitu agar seseorang mau melakukan pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu

(motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja.

Masalah-masalah yang penulis temui selama riset pada PD. Pembangunan Kota Medan adalah motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya masih belum dapat meningkatkan kinerja, hal ini juga terlihat dari jumlah jam kerja beberapa karyawan yang belum terpenuhi disebabkan oleh seringnya karyawan tersebut tidak hadir dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain motivasi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan dalam kenyataannya para karyawan kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

PD. Pembangunan Kota Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan. Masalah yang ditemui di perusahaan khususnya untuk kepuasan kerja karyawan adalah masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurang termotivasinya beberapa karyawan tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Salah satu masalah yang menyebabkan beberapa pegawai tersebut

kurang puas adalah tidak sesuainya gaji karyawan dan pemberian insentif apabila karyawan melakukan pekerjaan over time.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kurangnya gairah dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pekerjaan banyak tertunda dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu.
2. Penempatan pekerjaan yang kurang tepat sesuai dengan keahlian kepada karyawan.
3. Adanya beberapa karywan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan, penganalisaan dan mengingat keterbatasan analisis, waktu, biaya dan tenaga. Untuk mempertajam analisis penelitian ini maka masalah penelitian dibatasi pada motivasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja PD. Pembangunan Kota Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja PD. Pembangunan Kota Medan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PD. Pembangunan Kota Medan.

### **2. Manfaat**

- a. Bagi penulis, sebagai sarana memperdalam ilmu pengetahuan selama melaksanakan studi di Perguruan Tinggi.
- b. Bagi perusahaan, sebagai saran dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan untuk memperdalam penelitian di bidang yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha itu merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Rivai (2005, hal. 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2010, hal. 378) bahwa meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut.

Rivai (2005, hal 311) tujuan penilaian kinerja didasarkan pada alasan pokok \, yaitu : manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang, manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan untuk

memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Hasibuan (2007, hal. 94) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: “Kemampuan dan minat seseorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat kedua faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011,hal.67) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

##### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

##### **b. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2009, Hal.7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Disiplin kerja
2. Motivasi kerja
3. Semangat kerja
4. Sikap kerja
5. Keterlibatan kerja
6. Kepemimpinan
7. Kepuasan kerja

Berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, dimana faktor motivasi didasarkan atas mentalitas yang dimiliki seseorang dalam menghadapi masalah pekerjaannya dimana sikap mental tersebut berusaha mencapai kinerja yang tinggi.

### **c. Peranan penting kinerja**

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Wibowo (2010, hal .48) diperlukan kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan individu dengan tujuan perusahaan.

Diperjelas lagi dalam Wibowo (2010, hal 49) setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis. Wibowo (2009,

hal. 6) mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peran penting kinerja adalah sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **c. Indikator Kinerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana tingkat kinerja karyawan disuatu perusahaan, Menurut Mangkunegara (2008 hal.75) indikator yang dinilai dari kinerja adalah:

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

Berikut penjelasan dari indikator-indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam bekerja.

- 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja terdiri dari output dalam kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Kendala Kerja

Kendala kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi dalam bekerja, inisiatif, hati-hati serta kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4) Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan sertakerajinan.

Sedangkan menurut Wilson (2012,hal.233-234) indikator dari kinerja adalah:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

Berikut penjelasan dari indikator-indikator kinerja yaitu

##### 1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan..

##### 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

##### 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus dislesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

##### 4) Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5) Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2. Motivasi (X1)

### a. Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para karyawan adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012, hal. 191), motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Siswanto (2011, hal. 119) berpendapat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 141) “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan hanya saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat

#### **b. Teori Motivasi**

Menurut McClelland seperti di kutip oleh Arni (2007, hal. 1), motivasi yang paling penting untuk psikologi pendidikan ialah motivasi berprestasi, dimana seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal. Contoh, untuk memilih teman kerja yang cocok dalam mengerjakan tugas yang sulit, siswa yang termotivasi untuk berprestasi cenderung akan memilih teman yang baik dan rajin dalam melakukan tugas.

Teori Motivasi menurut Sunyoto (2012, hal. 193) antara lain:

1. Teori Kepuasan (*content theory*)
2. Teori Motivasi proses (*process theory of motivation*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kekuasaan individu sehingga mereka mau melakukan aktifitasnya, jadi mengacu

pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

- a. Teori hierarki kebutuhan, menurut ini kebutuhan dan kepuasan kerja identik dengan kebutuhan logis dan psikologis, yaitu berupa material dan non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah: kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan fasa aman (*safety needs*), kebutuhan social (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).
- b. Teori ERG (*Existence, Relatedneeds and Growth*) dari Alfeder  
Teori ERG dari Clayton Alfeder menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alfeder sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu : kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan akan afiliasi (*relatedneeds*), kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*).



c. Teori Dua Faktor dari Fredrick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga motivator dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.

d. Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

2. Teori Motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan

makakaryawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2009, hal.104) berpendapat ada dua faktor yang sangat mempengaruhi motivasi dan mencapai prestasi kerja yang tinggi yaitu:

#### 1. Tingkat kecerdasan (IQ)

Orang yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi memiliki kecerdasan yang memadai dan dapat mencapai hasil yang maksimal.

#### 2. Kepribadian

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

#### 1) Faktor Intern

#### 2) Faktor ekstern

Adapun penjelasan dari masing-masing faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

### 1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi berprestasi pada seseorang antara lain:

#### a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, kondisi kerja yang nyaman dan aman.

#### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

#### c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati oleh orang lain

#### d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

#### e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi berprestasi pada seseorang antara lain:

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b) Kompensasi yang memadai

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 pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan

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

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan

untuk memnuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

**d. Indikator motivasi**

Indikator yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut Mangkunegara (2007, hal. 111) meliputi :

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

Berikut penjelasan dari masing-masing indikator motivasi berprestasi :

1) Kerja keras

Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Memiliki ambisi yang lebih baik.

## 4) Orientasi tugas/sasaran

Selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

## 5) Usaha untuk maju

Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

## 6) Ketekunan

Melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh

## 7) Rekan kerja

Memilih rekan kerja yang dapat diajak kerjasama untuk mencapai tujuan.

## 8) Pemanfaatan waktu

Menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan

### 3. Kepuasan Kerja (X2)

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (job satisfaction) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Gezels dalam Mutiara (2004, hal. 129) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Mathis (2001, hal 98) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan Robbins (2003, hal.91) menyatakan: “Kepuasan kerja (job stastifaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2003, hal. 117) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 117) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaan dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para pakar-pakar diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

#### **b. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja seperti juga dikatakan Rivai (2008, hal. 475) yang mengatakan bahwa ada 3 teori kepuasan yang umum diketahui orang:

1. Teori ketidak sesuaian (Disrepancy theory)
2. Teori keadilan (Equity theory)
3. Teori dua faktor (two faktor theory)

Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga teori diatas :

- 1) Teori ketidak sesuaian (Disrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat disperancy (ketidaksesuaian), tetapi merupakan disperancy (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

- 2) Teori keadilan (Equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan.

Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.



Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

### 3) Teori dua faktor (two faktor theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

Kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfies (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan

antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jikabesarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

### **c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan karyawan. Disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa ahli.

Desantis dalam Mutiara (2004, hal. 130) menyatakan “ bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan dalam empat kelompok, yaitu :

- 1) Monetary, non monetary
- 2) Karakteristik pekerjaan (*Job characteristics*)
- 3) Karakteristik kerja (*Work Characteristics*)
- 4) Karakteristik individu

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial dan hubungan kerja.

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

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 117) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Rivai (2008, Hal.479) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif.
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

Berikut ini penjelasannya :

1. Isi Pekerjaan

Penampilan tugas karyawan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan dapat dilihat dari baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan, selain itu penampilan karyawan yang selalu prima dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan serta dapat mengontrol kondisi pekerjaan yang ada.

2. Supervisi

Seorang karyawan dapat dinyatakan puas dalam pekerjaan yang dilakukan dengan melihat supervise yang ada pada dirinya. Dimana karyawan tersebut memiliki keinginan untuk menyamakan visinya dengan keinginan perusahaan.

3. Organisasi dan manajemen

Pemahaman seorang karyawan terhadap kondisi organisasi atau manajemen merupakan suatu penilaian terhadap karyawan tersebut dinyatakan puas atau tidak puas hal ini dianggap penting, sebab karyawan yang dianggap memahami hal tersebut dapat dinilai kepuasan mereka selama melakukan pekerjaannya.

4. Kesempatan untuk maju

Seorang karyawan memiliki kesempatan untuk maju akan lebih memiliki kepuasan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini dapat juga sebagai motivasi untuk lebih meningkatkan gairah kerja.

#### 5. Gaji

Salah satu yang mendukung seorang karyawan memiliki kepuasan selama menjalankan pekerjaan adalah gaji yang diberikan oleh apakah gaji yang diperoleh dalam bentuk keuangan tersebut dibandingkan dengan apa yang karyawan tersebut berikan.

#### 6. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama akan lebih memudahkan pekerjaan mereka, sehingga akan terbentuk kepuasan kerja sesama karyawan.

#### 7. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang baik mampu membentuk kepuasan kerja seorang karyawan dengan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan menambah gairah kerja.

Selain itu menurut *Job Descriptive Indeks (JDI)* dalam Rivai (2008, hal. 479) faktor penyebab kepuasan kerja adalah :

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervise pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

## **B. Kerangka Konseptual**

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan kinerja.

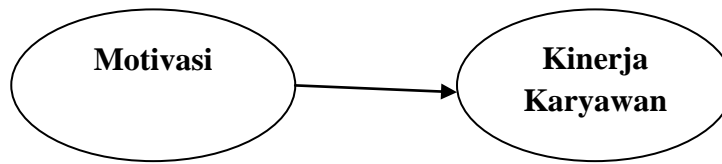
Mangkunegara (2007, hal. 13) mengemukakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dari penelitian pendahuluan Muhammad Syafii (2010) pada Dinas Pertanian Jawa Timur menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (signifikan).

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan selesai melaksanakan tugas yang di bebaskan oleh perusahaan. Dimana karyawan akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

### **a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.**

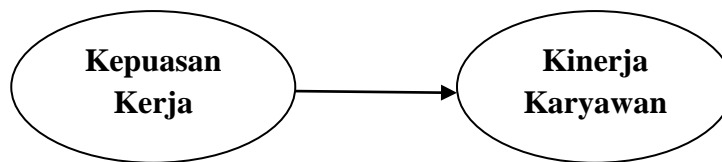
Hasil dari berbagai penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyadi dalam jurnal IGD Agus Ary Dharma (2005, Hal.145) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif.



**Gambar II.1.**  
**Kerangka Konseptual I**

**b. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja.**

Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muhammad Syafii dalam jurnal IGD Agus Ary Dharma (2005, Hal.92) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karena tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diterima.

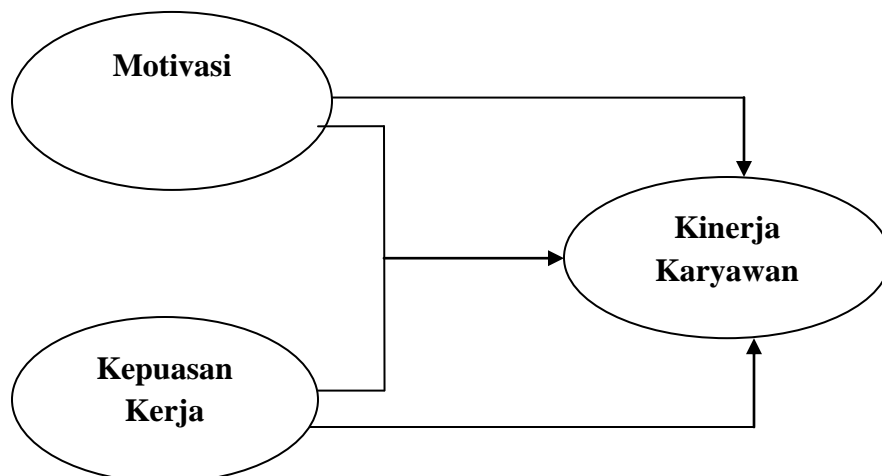


**Gambar II.2.**  
**Kerangka Konseptual II**

**c. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.**

Berdasarkan kutipan diatas bahwa Motivasi dan Kepuasan kerja mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap pencapaian Kinerja yang baik. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang nantinya tercapainya tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.. Untuk itu disini ditampilkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



**Gambar II.3 : Kerangka Konseptual**



### **C. Hipotesis**

Hipotesis ini masih perlu dianalisa lebih lanjut lagi kebenarannya, dengan mengadakan analisis atau penelitian, hipotesis ini kesimpulannya dapat diterima. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang kebenarannya harus dibuktikan. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja PD. Pembangunan Kota Medan.
- H2: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PD. Pembangunan Kota Medan.
- H3: Ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kinerja PD. Pembangunan Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Operasional**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *asosiatif* yang bersifat memberikan gambaran dari pengertian antara kedua variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

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

Defenisi Operasional Variabel adalah Unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable. Dalam penelitian ini, variable yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok/ besar, yaitu : Variabel Bebas (Independent Variable) dan Variabel Terikat (Dependent Variable). Defenisi Operasional Variabel yang diteliti adalah sebagai berikut

1. Variabel terikat (dependent variabel)

Kinerja (Y) adalah Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wilson (2012,hal.233-234) indikator dari kinerja adalah:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus dislesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

## 4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2. Variabel bebas (independent Variabel)

- a. Motivasi berprestasi (X1) adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Mangkunegara (2008, hal.111) Indikator Motivasi

Berprestasi yaitu:

- 1) Kerja keras
  - 2) Orientasi masa depan
  - 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
  - 4) Orientasi tugas/sasaran
  - 5) Usaha untuk maju
- b. Kepuasan Kerja (X2) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2008, Hal.479) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji .

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PD. Pembangunan Kota Medan yang beralamat di jalan Sutomo Ujung No.2-4 Medan. Penelitian ini dimulai pada Agustus 2017 sampai dengan Oktober 2017.

## 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini direncanakan pada awal bulan Agustus 2017 – Oktober 2017 dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

Kegiatan	Bulan											
	Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Prariset	■											
Pengajuan judul		■										
Seminar Proposal			■	■	■							
Pengumpulan data						■						
PengolahanData/ Analisis Data							■	■				
Penyusunan Skripsi									■	■		
Sidang Meja Hijau											■	■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013, hal. 115).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 143 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah pemilihan wakil dari objek penelitian. Dijelaskan Sugiyono (2013, hal.73) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Mengingat jumlah populasi 143 orang maka peneliti memakai metode *stratified random sampling*, berdasarkan metode tersebut maka jumlah sampel sebanyak 59 orang.

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + (143 \cdot 0,1)^2} = 59$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,01.

**Tabel 3.2**

**Penentuan Sampel pada masing-masing bagian**

Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 59 orang.

<b>Bagian/Unit</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Umum	9 orang	9/143(59)=4
Program	4 orang	4/143(59)=2
Personalia/SDM	5 orang	5/143(59)=2
Pembangunan	5 orang	5/143(59)=2
Akutansi/Keuangan	10 orang	10/143(59)=4
Usaha dan Jasa	6 orang	6/143(59)=2
Pemeliharaan dan Pembangunan	6 orang	6/143(59)=2
Deli Swimming Pool	22 orang	22/143(59)=9
Gelanggang Remaja	8 orang	8/143(59)=3

Pergudangan	30 orang	$30/143(59)=13$
Rusunawa	5 orang	$5/143(59)=2$
Medan Zoo	33 orang	$33/143(59)=14$
<b>Jumlah</b>	<b>143 orang</b>	<b>59 orang</b>

### E. Teknik Pengumpulan Data

1. **Kuesioner (angket)**, setelah dilakukan wawancara maka dibuat angket dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini karyawan untuk dijawab.

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan sebagai responden yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Kompensasi dengan menggunakan skala likert dengan bentuk check list dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2007, Hal.133).

Untuk menganalisa data dan informasi yang diperoleh maka penulis menggunakan teknik analisis data di mana di gunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran kuisisioner, studi dokumentasi. Pengolahan data dapat di lakukan secara manual, dengan analisis data.

Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrumen data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefesien korelasi X dan Y  
 N = Banyaknya subjek penelitian  
 X = Skor butir soal  
 Y = Skor total.

(Arikunto, 2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

**Tabel III.4**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	$r_{table}$	Status
1.	0,522	0,254	Valid
2.	0,532	0,254	Valid
3.	0,514	0,254	Valid
4.	0,493	0,254	Valid
5.	0,540	0,254	Valid
6.	0,499	0,254	Valid
7.	0,529	0,254	Valid
8.	0,540	0,254	Valid
9.	0,585	0,254	Valid
10.	0,578	0,254	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*



**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	$r_{table}$	Status
1.	0,570	0,254	Valid
2.	0,586	0,254	Valid
3.	0,562	0,254	Valid
4.	0,557	0,254	Valid
5.	0,566	0,254	Valid
6.	0,629	0,254	Valid
7.	0,505	0,254	Valid
8.	0,578	0,254	Valid
9.	0,571	0,254	Valid
10.	0,567	0,254	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	$r_{table}$	Status
1.	0,541	0,254	Valid
2.	0,671	0,254	Valid
3.	0,659	0,254	Valid
4.	0,520	0,254	Valid
5.	0,617	0,254	Valid
6.	0,544	0,254	Valid
7.	0,491	0,254	Valid
8.	0,688	0,254	Valid
9.	0,509	0,254	Valid
10.	0,520	0,254	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompetensi, penempatan, terhadap kinerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya,

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Imam Ghozali (2009 hal. 47) pengujian reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  = varians total
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya), dimana hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,716	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,767	Reliabel
Kinerja (Y)	0,776	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel III.7 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompetensi dan penempatan dengan kinerja pada PD Pembangunan Medan menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel motivasi dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,716, kepuasan kerja dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,767, dan

kinerja dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,776, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

## F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal.148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
$X_1$	= Motivasi
$X_2$	= Kepuasan Kerja

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
e = Variabel pengganggu

#### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal.147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
- 3) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas +2 atau  $DW > +2$ .

**c. Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal.88).

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal.96).

## 2. Hipotesis

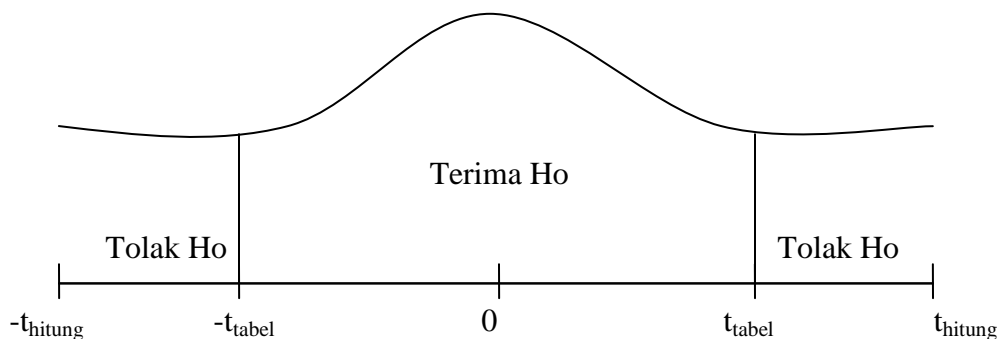
### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 hal:84) :

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

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



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $t$  tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df = N-k$ .

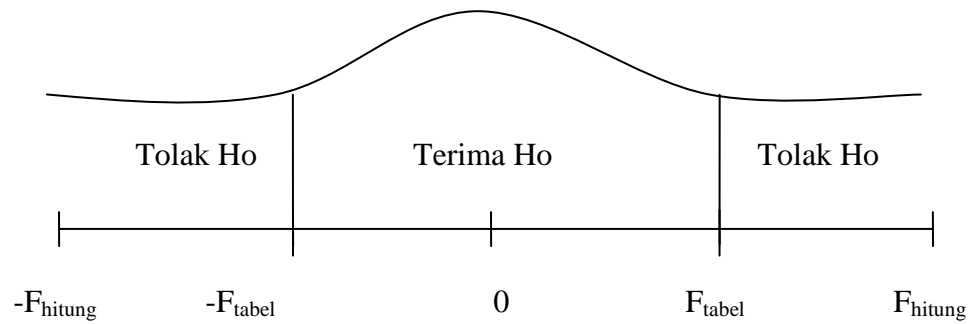
#### **b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 hal.85):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

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



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika  $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika  $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

**c. Uji Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kompetensi (X1), dan penempatan (X2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan,



sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009 hal.112).

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proporsi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2009 hal.112).

Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 10 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah motivasi, yang menjadi variabel kepuasan kerja  $X_2$  adalah, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), maupun kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PD Pembangunan Medan sebanyak 59 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PD Pembangunan Medan untuk tahun 2017.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37 orang	62,7%
2	Perempuan	22 orang	37,3%
	Jumlah	59 orang	100%

*Sumber : PD Pembangunan Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 37 orang laki-laki (62,7%) dan wanita sebanyak 22 orang (37,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena pria lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	11 orang	18,6 %
2	31-40	35 orang	59,3 %
3	41-50	8 orang	13,6%
4	Diatas 51	5 orang	8,5%
	Jumlah	59 orang	100%

*Sumber : PD Pembangunan Medan*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 35 orang (59,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (8,5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	22%
2	D-III	9 orang	15,3 %
3	Strata-1	33 orang	55,9 %
4	Strata-2	4 orang	6,8%
	Jumlah	59 orang	100%

Sumber : PD Pembangunan Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PD Pembangunan Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 33 orang (55,9%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (6,8%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PD Pembangunan Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

**b. Analisa Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	60,4	17	28,8	4	6,8	0	0	0	0	59	100
2	36	61	16	27,1	7	11,9	0	0	0	0	59	100
3	38	60,4	19	32,2	2	3,4	0	0	0	0	59	100
4	35	59,3	23	39	1	1,7	0	0	0	0	59	100
5	33	55,9	25	42,4	1	1,7	0	0	0	0	59	100
6	29	49,2	28	47,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100
7	33	55,9	25	42,4	1	1,7	0	0	0	0	59	100
8	30	50,8	26	44,1	3	5,1	0	0	0	0	59	100
9	33	55,9	26	44,1	0	0	0	0	0	0	59	100
10	35	59,3	22	37,3	2	3,4	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji dan tunjangan dapat memberikan semangat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengakuan dari perusahaaa, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%
3. Dari jawaban ketiga mengenai semangat karyawan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai karyawan mendapatkan status atau kedudukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai atasan memberikan pengarahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai prestasi mempengaruhi motivasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kedekatan hubungan antar karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bersosialisasi dengan seluruh karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi karyawan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	59,3	24	40,7	0	0	0	0	0	0	59	100
2	29	49,2	28	47,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100
3	32	54,2	27	45,8	0	0	0	0	0	0	59	100
4	35	59,3	21	35,6	3	0	0	0	0	0	59	100
5	29	49,2	28	47,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100
6	24	40,7	33	55,9	2	3,4	0	0	0	0	59	100
7	31	52,5	28	47,5	0	0	0	0	0	0	59	100
8	32	54,2	26	44,1	1	1,7	0	0	0	0	59	100
9	26	44,1	32	54,2	1	1,7	0	0	0	0	59	100
10	34	57,6	23	39	2	3,4	0	0	0	0	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan menarik dari waktu ke waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan "cara" saya sendiri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%

4. Dari jawaban keempat mengenai penilaian prestasi kerja karyawan secara obyektif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai gaji yang sesuai dengan pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai besar dan jenis tunjangan yang diterima, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sesama karyawan saling menghormati, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai suasana kekeluargaan dalam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kelengkapan sarana peralatan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kebersihan di ruang kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,6%

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja dalam bekerja umumnya sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	42,4	33	55,9	1	1,7	0	0	0	0	59	100
2	31	52,5	28	47,5	0	0	0	0	0	0	59	100
3	27	45,8	30	50,8	2	3,4	0	0	0	0	59	100
4	29	49,2	28	47,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100
5	36	61	23	39	0	0	0	0	0	0	59	100
6	33	55,9	26	44,1	0	0	0	0	0	0	59	100
7	30	50,8	27	45,8	2	3,4	0	0	0	0	59	100
8	25	42,4	31	52,5	3	5,1	0	0	0	0	59	100
9	25	42,4	33	55,9	1	1,7	0	0	0	0	59	100
10	35	59,3	24	40,7	0	0	0	0	0	0	59	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai pencapaian kerja mampu melebihi target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,8%
4. Dari jawaban keempat mengenai kualitas kerja karyawan memuaskan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2 %
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%



6. Dari jawaban keenam mengenai kehadiran kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai datang ketempat kerja sebelum waktu jam kerja dimulai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu untuk bekerja sama, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai terjalinnya kerjasama antar sesama rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki keahlian dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

## **2. Analisis Data**

### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut ini:

**Tabel IV.8**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.455	3.205		1.078	.286
Motiv	.577	.111	.572	5.191	.000
Kepuas_Kerj	.338	.110	.339	3.079	.003

a. Dependent Variable: Kinerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,455 + 0,577X_1 + 0,338 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,455 apabila variabel motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 3,455.
- b. Nilai koefisien motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,577 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi satu kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,577.
- c. Nilai koefisien kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja n satu kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,338.

## **b. Uji Asumsi Klasik**

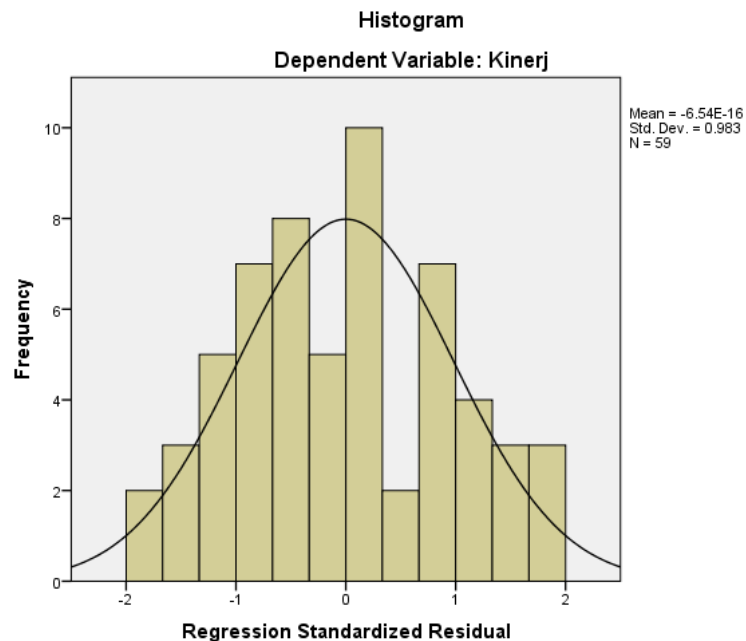
### **1) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas

yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

### Analisis Grafik

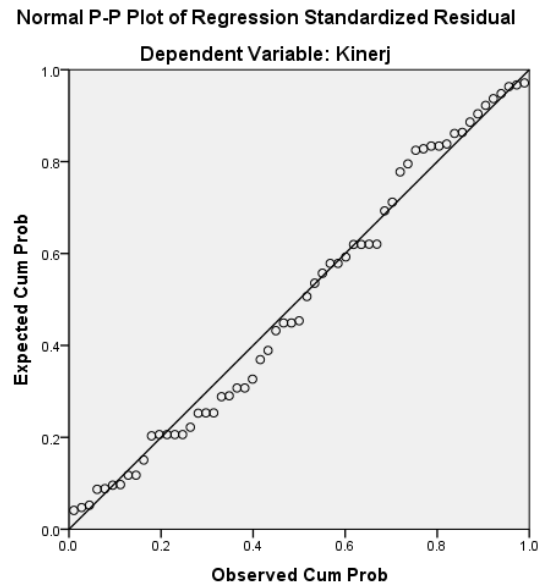
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan

*regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

**Tabel IV.9**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.741	1.56527	1.841

a. Predictors: (Constant), Kepuas\_Kerj, Motiv

b. Dependent Variable: Kinerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1.841. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 59. Jadi nilai dl sebesar 1,351 dan du sebesar 1,484. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai  $(4-du = 4-1,484 = 2,516)$  yaitu  $1,351 < 1,841 < 2,516$  yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel IV.10**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.455	3.205		1.078	.286		
Motiv	.577	.111	.572	5.191	.000	.368	2.714
Kepuas_Kerj	.338	.110	.339	3.079	.003	.368	2.714

a. Dependent Variable: Kinerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

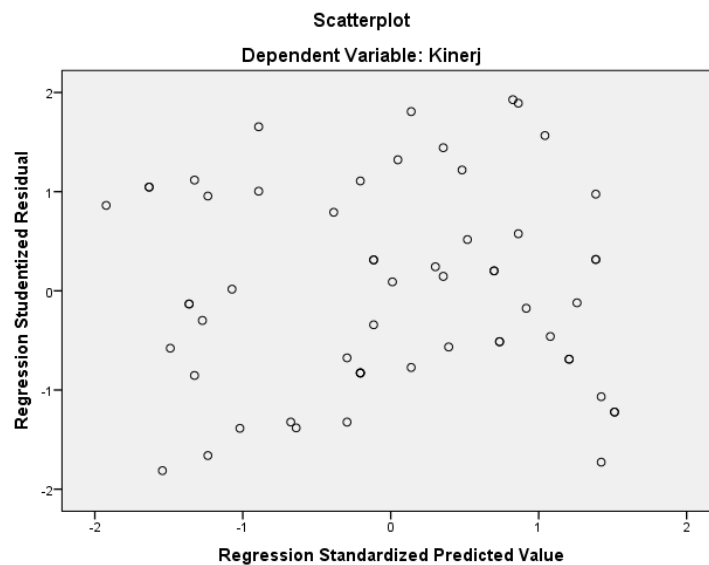
Pada Tabel IV.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,368 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,714 lebih kecil dari 10.
2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,368 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,714 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan penempatan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar IV.3. Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.455	3.205		1.078	.286
Motiv	.577	.111	.572	5.191	.000
Kepuas_Kerj	.338	.110	.339	3.079	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.577 bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,191 pada taraf signifikansi  $t_{hitung}$  0,000 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $n-1 = 59$  sebesar 1,67.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,191 > 1,67$ ), berarti

secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan.

2. Sedangkan besarnya koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.338 bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak yang artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan. Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,079 pada taraf signifikansi  $t_{hitung}$  0,003 di dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $n-1= 59$  sebesar 1,67.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,079 > 1,67$ ), berarti secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan.

## 2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.101	2	205.551	83.896	.000 <sup>b</sup>
	Residual	137.204	56	2.450		
	Total	548.305	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuas\_Kerj, Motiv

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)



Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 83,896 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15, maka diperoleh  $F_{hitung} (83,896) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PD Pembangunan Kota Medan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel IV.13**

#### **Koefisien Determinasi**

##### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.741	1.56527	1.841

a. Predictors: (Constant), Kepuas\_Kerj, Motiv

b. Dependent Variable: Kinerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,750 atau 75% yang berarti bahwa hubungan antara antara kinerja karyawan(Y) dengan motivasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,750 atau 75% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan motivasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 25% variabel-variabel lain yang

tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya organisai dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan nilai R *Square* sebesar 0,750 atau 75% dengan tingkat hubungan kuat seperti pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel IV.14**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

## B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (5,191) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Mulyadi dalam jurnal IGD Agus Ary Dharma (2005, Hal.145) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan.. Dikarenakan  $t_{hitung}$  (3,079) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atkhan (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muhammad Syafii dalam jurnal IGD Agus Ary Dharma (2005, Hal.92) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karena tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diterima.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan kepuasan kerja yang sesuai maka akan mampu mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), dan kepuasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} (83,896) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,750 atau 75% yang artinya variabel dari kinerja karyawan(Y) dengan motivasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 25% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya organisai dan variabel lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 59 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi, terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (5,191) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik motivasi maka akan tinggi/baik variabel kinerja karyawan, yang artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja, terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (3,079) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik kepuasan kerja maka akan tinggi/baik kinerja karyawan, yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji  $F_{hitung}$  adalah  $F_{hitung} (83,896) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikan  $0,000$  dibawah nilai  $0,05$ , berarti motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh  $0,750$  atau  $75\%$  yang artinya variabel dari kinerja karyawan(Y) dengan motivasi ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya  $25\%$  variabel-

variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya organisai dan variabel lainnya

## **B. Saran**

1. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
2. Diharapkan kepuasan kerja setiap karyawan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para karyawan yang menjadi bawahannya.
3. Diharapkan setiap karyawan dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan karyawan untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong tingkat kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu (2007), "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim* Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya No. 6 Vol. 3.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprihal Manurung (2015), *Metedologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Medan: Umsu Press.
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga
- Bianingrum Risqi (2006), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Mail Processing Centre, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Edi Sutrisno (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangku Negara, AA, Anwar Prabu (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung: Rosdakarya.
- Mathis I Robert (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Kedua.
- McClelland, (2007), *Motivating Economic Achievement*, New York: Macmillan Company.
- Robbins, Stephen P, (2003), *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siswanto (2011), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy (2009), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Veithzal Rivai, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.