

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS  
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Manajemen*

**Oleh :**  
**MELI AMALIA TANJUNG**  
**NPM 1305161158**



**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Meli Amalia Tanjung. NPM. 1305161158. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. UMSU. 2017**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 154 orang Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 61 orang kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik jalur.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,128 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,667. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05) Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,382 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,667. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variable Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

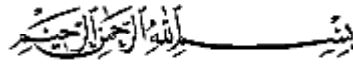
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,801 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,667. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variable kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  23,338 > 2,74  $F_{tabel}$  sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan dk = 61-2-1 =58 dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,74 menunjukkan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, berarti Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima dan ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

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

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Syukur Alhamdulillah, segala puji hanya Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penukis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan risalahnya kepada seluruh ummat di dunia ini. Proposal ini sebagai salah satu syarat bagi setiap mahasiswa/i yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. persyaratan ini merupakan karya ilmiah untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Dalam menulis skripsi, penulis banyak mengalami kesulitan karena terbatasnya pengetahuan, pengalaman, dan buku yang relevan, namun berkat bantuan dan motivasi baik dari keluarga, dosen dan teman-teman sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini, walaupun masih jauh dalam kesempurnaan, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran demi kesempurnaan proposal ini.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan beribu terimakasih teristimewa kepada Ayahanda **Alm. Betar Tanjung**, dan Ibunda tercinta **Rosmiani Simatupang**. Dengan kasih sayang serta doa restu yang telah di berikan selama ini kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan proposal ini, dan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan selama menyusun proposal ini.

Dalam menyelesaikan proposal ini juga peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jufrizel, SE, M.Si, selaku Sekertaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Siti Muziatun SE, M.Si, selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya proposal ini.
7. Seluruh dosen, dan staf pada Fakulta Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis sampai selesainya proposal ini.
8. Seluruh staf dan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proses penelitian ini.

Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenaan penulis mengharapkan yang sebesar-besarnya, semoga ALLAH SWT senantiasa meridhoi kita semua.  
Aminn

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan Desember 2016

Penulis

**MELI AMALIA TANJUNG**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Pegawai .....	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	7
b. Manfaat Kinerja.....	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Motivasi .....	14
a. Pengertian Motivasi .....	14

b. Tujuan-tujuan Motivasi.....	15
c. Jenis-jenis Motivasi .....	16
d. Indikator Motivasi .....	17
e. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	18
3. Kepuasan Kerja .....	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
b. Teori Kepuasan Kerja .....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	23
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	24
B. Kerangka Konseptual .....	25
C. Hipotesis .....	28

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN..... 30**

A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknik Analisis Data .....	41

### **BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 44**

A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Hasil Penelitian Pengumpulan Data Angket .....	44
a. Identitas Responden.....	44

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X,Y, Z.....	47
2. Analisis Data .....	53
a. Uji Asumsi Klasik.....	53
b. Uji Parameter Koefisien Analisis Jalur.....	55
c. Uji Hipotesis Analisis Jalur.....	59

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 66**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel.III.1 Indikator Motivasi Kerja .....	31
Tabel.III.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	31
Tabel.III.3 Kinerja Pegawai .....	32
Tabel.III.4 Skedul Penelitian.....	32
Tabel.III.5 Skala Likert.....	35
Tabel.III.6 Hasil uji validitas Motivasi.....	37
Tabel.III.7 Hasil uji validitas Kepuasan Kerja.....	38
Tabel.III.8 Hasil uji validitas Kinerja Pegawai .....	38
Tabel.III.9 Hasil uji reabilitas variabel X1,X2,Y .....	40
Tabel.IV.1 Skala Likert .....	44
Tabel.IV.2 Jenis kelamin .....	45
Tabel.IV.3 Usia .....	45
Tabel.IV.4 Pendidikan .....	46
Tabel.IV.5 Masa kerja .....	47
Tabel.IV.6 Skor angket untuk variabel X (motivasi) .....	48
Tabel.IV.7 Skor angket untuk variabel Z (kepuasan kerja) .....	49
Tabel.IV.8 Skor angket untuk variabel Y (kinerja pegawai) .....	51
Tabel.IV.9 Multikolinearitas .....	54

Tabel.IV.10 Koefisien regresi dalam model persamaan I.....	56
Tabel.IV.11 Model summary regresi dalam model persamaan I .....	56
Tabel.IV.12 Koefisien regresi dalam model persamaan II .....	57
Tabel.IV.13 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.....	59
Tabel.IV.14 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai .....	60
Tabel.IV.15 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.....	61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar.II.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.....	25
Gambar.II.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .....	26
Gambar.II.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai .....	27
Gambar.II.4 Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .....	28
Gambar.III.5 Model analisis jalur .....	41
Gambar.IV.1 Pengujian Normalita .....	53
Gambar.IV.2 Grafik Heterokedastisitas.....	55
Gambar.IV.3 Diagram analisis jalur I.....	57
Gambar.IV.4 Diagram analisis jalur II .....	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap instansi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang di harapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan instansi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan serta memantau pegawai agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja pegawai keseluruhan akan meningkat dan instansi akan bertahan dalam bisnisnya. Tanpa adanya kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang di selesaikan kurang baik.kurang baiknya tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukan rendahnya kinerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan instansi.

Kinerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk di lakukan. Apabila kinerja pegawai kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja pegawai nantinya. Penurunan kinerja pegawai tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan instansi mengalami kerugian. Untuk itu, pimpinan instansi harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaansecara utuh atas instansi selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan

operasional instansi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, (Rivai, 2009 hal 604).

Motivasi adalah hasil yang diperoleh dan pelaksanaan suatu pekerjaan. Pada umumnya kita bisa mengatakan bahwa pemberian motivasi positif akan memberikan peningkatan semangat, mengurangi keluhan dan secara umum, mengurangi kesulitan, (Rivai, 2009 hal 843).

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut.

Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Hariandja (2005, hal 289) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan satu unsur penting

dalam peningkatan motivasi kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja”.

Dalam proses peningkatan kepuasan kerja pegawai, pemberian motivasi juga sangat diperlukan karena kepuasan kerja sangat berkaitan dengan motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan instansi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Tetapi apabila tujuan-tujuan telah dicapai, instansi dan pegawai akan sama-sama merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan penulis pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja pegawai diantaranya. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ada beberapa pekerjaan yang terbengkalai dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sendiri. Pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari instansi.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai kemungkinan dikarenakan bagi sebagian pegawai pekerjaan yang mereka lakukan saat ini dirasakan kurang menarik dan monoton, selain itu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan pendidikan dimana pegawai yang memiliki pendidikan tertentu dibebankan pekerjaan dengan latar pendidikan yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

## **Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang mendapatkan motivasi kerja dari atasan, hal ini dikarenakan kesibukan pimpinan instansi belum maksimal menghadapi seluruh pegawainya, sehingga tanpa disadari para pegawai kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan
2. Masih kurangnya kepuasan kerja pegawai yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang tidak maksimal dari segi jumlah dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
3. Adanya beberapa pegawai yang melalaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi.

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

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.



## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan Kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan Menganalisis Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

## 2. Manfaat Penelitian

Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah :

### a. Manfaat teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

### c. Manfaat bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan kenyataan dilapangan. Serta memberikan pengalaman dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang manajemen terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

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

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Kinerja tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan organisasi kepada pegawai. Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan pengertian kinerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang terlihat dari penilaian-penilaian tertentu dalam dunia kerja. Dengan adanya kemampuan dan persepsi tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai ini akan mengarah pada suatu prestasi kerja. Dimana hasil akhir dari kinerja tersebut dapat dilihat secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Amstrong dan baron dalam Wibowo (2007, hal 7) menyatakan bahwa : “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Ma'ruf Abdulah (2014) menyatakan bahwa kinerja itu adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Artinya bahwa kinerja itu adalah hasil dari pekerjaan

organisasi yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan kompetensi dan kemampuan pegawai mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Syamsir Torang (2012) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur (SOP), criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah diungkapkan diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja selalu terkait kepada hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari berbagai bentuk perilaku nyata seberapa jauh ia mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal 10-11) adalah sebagai berikut :

##### 1) Manfaat kinerja bagi organisasi

Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.

2) Manfaat kinerja bagi pemimpin

Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non financial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang di kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

3) Manfaat kinerja bagi individu

Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai

yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2011, hal 176-177) yaitu :

- 1) Efektifitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Inisiatif

Berikut Penjelasan faktor-faktor tersebut :

### 1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam Hubungannya dengan Kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

### 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing-

masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kewajiwaaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) **Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**d. Indikator Kinerja**

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

- 1) **Kualitas Kinerja**
- 2) **Kuantitasn Kinerja**
- 3) **Kehandalan**
- 4) **Sikap**

Brikut penjelasanya :

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

3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seseorang pegawai 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 seseorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Wibowo (2007, hal 77-78) indikator kinerja sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang



diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

## 6) Motif

Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pemimpin memfasilitasi motivasi kepada pegawainya dengan berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik.

## 7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Mangkumanegara (2007, hal 146) Mengemukakan Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 177) mengemukakan Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa individu.

Menurut Hasibuan (2010, hal 119) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi.

Hal ini sesuai yang diuraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013,hal 93) “Motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk tercapainya suatu keinginan sehingga tujuan dapat dijadikan arah dari semua perilaku dari motivasi orang yang berbeda dalam organisasi.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang telah diterima dari para pegawai dalam meningkatkan fungsinya, maka menjadi kewajiban bagi setiap pemimpin untuk dapat melakukan pendekatan dalam hal memotivasi setiap bawahan untuk berprestasi. Pemimpin perusahaan harus dapat memahami, mengawasi, serta mengendalikan setiap para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itulah pemimpin perlu memiliki pengendalian yang baik dan dapat mengevaluasi setiap permasalahan yang ada di perusahaan. Sehingga perusahaan berjalan secara efektif.

#### **b. Tujuan-Tujuan Motivasi**

Pada dasarnya para pemimpin perusahaan harus memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada pegawainya di perusahaan, agar para pegawainya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta perusahaan dapat mencapai tujuan.

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013, hal 146) antara lain sebagai berikut:

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

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati perusahaan. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

### **c. Jenis-Jenis Motivasi**

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para pegawai pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para pegawai diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun motivasi negative. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2013, hal 150) motivasi terdiri dari :

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negative (*Insentif Negatif*)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negative dapat efektif merangsang gairah kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

**d. Indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013, hal 111) meliputi :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap
- 2) kemampuan yang dimiliki
- 3) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut

- 4) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 5) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasilpekerjaan yang berkualitas.
- 6) Usaha untuk maju, yaitu selalu berorientasi pada hasilpekerjaan yang berkualitas.
- 7) Ketekunan, yaitu melakukan segalapekerjaandengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 8) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerjayang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 9) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

**e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal 116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu:

**1) Faktor Internal**

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

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 dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang atasan.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

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



f) Peraturan yang fleksibel

Bagi instansi besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

### **3. Kepuasan Kerja**

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

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat puas yang berbeda-beda sesuai yang dengan system yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasanya terhadap kegiatan tersebut.

Mangkunegara (2007, hal 116) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong di dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2013, hal 74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Umam (2010, hal 192) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai. Secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja yang bersifat individual.

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2008, hal 475) menyatakan :

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)
- 2) Teori keadilan (*Equity theory*)
- 3) Teori duan faktor (*Two faktor theory*)

Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga teori diatas :

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirisakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang di inginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

- 2) Teori keadilan (*Equity theory*)

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

### 3) Teori dua faktor ( *Two faktor theory* )

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

*Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber 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 factor)* 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 pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dalam setiap instansi kepuasan kerja merupakan hal yang penting. Karena dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka tujuan-tujuan dari instansi akan tercapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Harold E. Burt dalam Danang Sunyoto (2012, hal 28) ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor hubungan antar pegawai : antara lain hubungan antara pemimpin dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, dan sugesti dari teman kerja.
- 2) Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- 3) Faktor keadaan keluarga pegawai.
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan.

**d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin dalam Mangkunegara (2013,hal 126) indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Kerja, yaitu sampai sejauh mana tugas kerja di anggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.
- 2) Pengawasan, yaitu upaya mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya instansi telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Guna mencapai tujuan instansi, kemampuan pengawasan untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- 3) Upah, yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya
- 4) Promosi, yaitu untuk kesempatan berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau instansi.

## B. Kerangka Konseptual

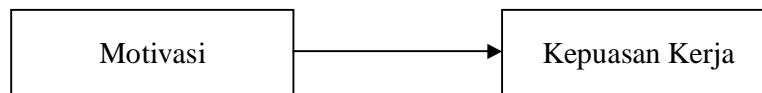
Kerangka konseptual penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kerangka teori yang ada, maka kerangka konsep yang digunakan sebagai berikut.

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja pegawai

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri pegawai merupakan modal bagi suatu instansi untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh instansi. Instansi dapat memilih cara memotivasi pegawai dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi instansi.

“Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kepuasan kerja juga akan ikut meningkat.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi dengankepuasan kerjapegawai memiliki hubungan yang signifikan.



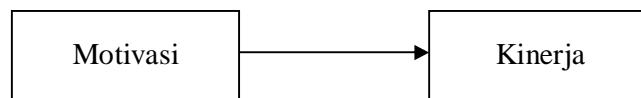
**Gambar II.1**  
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadapKepuasan Kerja**

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

“Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.

Dari uraian diatas dapat di duga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja mau tidak mau akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mereka tidak dituntut macam-macam, tapi mereka melakukan yang terbaik berdasarkan inisiatif sendiri.

Hasil penelitian Suryani (2013, hal 91) menyimpulkan kepuasan kerja seseorang adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi bukan kebutuhan yang lebih rendah. apabila kepuasan kerja seseorang terpenuhi maka kinerja akan mengalami peningkatan.

“Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” menyimpulkan bahwa secara parsial

motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepuasan kerja pegawai di tingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan. Artinya jika kepuasan kerja pegawai di tingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.



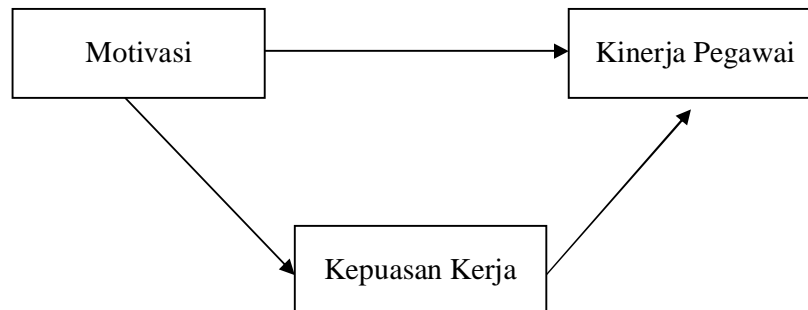
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### **4. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Para pegawai sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena yang atau keinginan untuk mendapat kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pegawai akan memperoleh kepuasan Karena prestasi yang tinggi. Tugas pemimpin dalam hal ini bukan hanya memotivasi pegawai dengan upah yang tinggi saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan instansi dan anggotanya, setiap pegawai menyumbangkan sesuai kemampuannya masing-masing.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi dan kepuasan kerja pegawai selalu diutamakan maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar II.3**  
**Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja**  
**Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

### C. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 45) Menyatakan Hipotesis adalah Dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.



4. Ada hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif menurut Juliandi (2013, hal. 90) bahwa “penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainya”.

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Defenisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### 1. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Adapun indikator menurut Sutrisno (2009, hal 118)

**Tabel.III.1**  
**Motivasi kerja**

NO	INDIKATOR
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Ketekunan
4	Usaha Untuk Maju
5	Pemanfaatan Waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 111)

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012 hal 202) menyatakan : Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah :

**Tabel.III.2**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	INDIKATOR
1.	Kerja
2.	Pengawasan
3.	Upah
4.	Promosi
5.	<i>Co – worker</i> (Rekan Kerja)

Sumber : Mangkunegara (2011,hal 126)

## 3. Kinerja

Kinerja di definisikan dalam beragam rumusan, akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjuk kepada keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya menurut kinerja yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu.



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 154 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono ( 2013, hal 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- 1 = Konstanta
- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di toleransi atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{154}{1+154 (0.1)^2} = 61$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 61 orang kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

No	Bagian Instansi	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Bidang Kepegawaian	60	$\frac{61}{154} \times 60 = 24$
2	Bidang Keuangan	18	$\frac{61}{154} \times 18 = 7$
3	Bidang Program	10	$\frac{61}{154} \times 10 = 4$
4	Bidang sarana dan prasarana	13	$\frac{61}{154} \times 13 = 5$
5	Bidang Laut	20	$\frac{61}{154} \times 20 = 8$
6	Bidang Darat	24	$\frac{61}{154} \times 24 = 10$
7	Bidang Udara	9	$\frac{61}{154} \times 9 = 3$
Jumlah		154	61

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan narasumber.

##### 2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai.

### 3. Angket/Kuesioner

Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal 72)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan penelitian. Instrumen dinyatakan

valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Menurut Sugiyono (2012, hal 248)

Dimana :

$n$  = banyaknya 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 pengamatan 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

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf



signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai  $sig$  (*2 tailed*)  $> 0.05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai  $sig$  (*2 tailed*)  $\geq 0.05$ , maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

#### 1) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 6.**

#### **Hasil Uji Validitas Motivasi**

<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Perbandingan</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,666	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 2	0,631	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 3	0,667	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 4	0,613	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 5	0,712	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 6	0,549	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 7	0,569	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 8	0,523	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 9	0,554	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 10	0,738	$0,000 \leq 0,05$	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,209.

## 2) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel uji validitas Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III – 7 .  
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Perbandingan</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,641	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 2	0,553	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 3	0,603	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 4	0,394	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 5	0,559	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 6	0,641	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 7	0,510	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 8	0,621	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 9	0,624	$0,000 \leq 0,05$	Valid
Item 10	0,732	$0,000 \leq 0,05$	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,209.

## 3) Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III – 8.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No. Item	R <sub>hitung</sub>	Perbandingan	Keterangan
Item 1	0,526	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 2	0,603	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 3	0,439	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 4	0,613	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 5	0,689	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 6	0,783	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 7	0,705	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 8	0,416	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 9	0,677	0,000 ≤ 0,05	Valid
Item 10	0,675	0,000 ≤ 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,209. Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid dan tidak valid.

#### a. Uji Reliabilitas

##### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk mrnguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

##### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r^2 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Ghozali(2010, hal.47 )

Dimana :

$r^2$  = Reliabilitas Instrumen

$k^2$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika nilai Koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas yakni < 0,6 maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel IV – 9 .  
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Realibilitas</b>	<b>Status</b>
Motivasi(X)	0,753 > 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,745 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,752 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

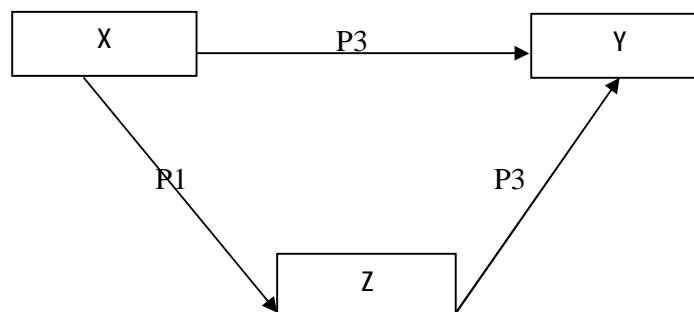
## F. Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Jalur

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik jalur.

Menurut Imam Ghozali (2011, hal 249) mengemukakan bahwa “ Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variable (mode casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

Secara diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.5. Model Analisis Jalur

Keterangan :

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kepuasan Kerja

$p$  = Koefisien Regresi

□ = Error Term (Variabel lain yang tidak diteliti)

Gambar diatas merupakan model analisis jalur, yang memiliki persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

- 1) Persamaan  $Z = p_1 X + \square_1$
- 2) Persamaan  $Y = p_2 X + \square_2$

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 hal 174).

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2013, hal 176).

Deteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

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

### **3. Penduga Parameter**

Kegiatan pendugaan parameter maupun perhitungan nilai koefisien-koefisien jalur dalam model analisis jalur.

- a) Koefisien regresi model persamaan I ( $P_1, P_2$ ) dan koefisien-koefisien dengan residual I ( $p \square 1$ )
- b) Koefisien regresi model persamaan II ( $P_3, P_4, P_5$ ) dan koefisien jalur dengan residual II ( $p \square 1$ )

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data Angket

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh respon yang berjumlah 61 orang dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X, 10 pernyataan untuk variabel Z, dan 10 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X adalah motivasi, variabel Z adalah kepuasan kerja dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket disebarakan secara langsung kepada 61 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel *checklist*.

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

Opsii Jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

##### a. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden yang telah di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.



## 1) Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	45.9	45.9	45.9
Perempuan	33	54.1	54.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja terdiri dari 28 orang responden berjenis kelamin laki-laki (45.9%) dan yang terbanyak adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (54.1%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yang terdapat pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.3**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-39 Tahun	27	44.3	44.3	44.3
40-49 Tahun	23	37.7	37.7	82.0
>50	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 27 orang pegawai tetap (44.3%), usia 40-49 tahun yaitu sebanyak 23 orang pegawai tetap (37.7%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia > 50 tahun yaitu sebanyak 11 orang pegawai tetap (18.0%).

### 3) Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.4**

#### **Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	14	23.0	23.0	23.0
Diploma	38	62.3	62.3	85.2
S1	7	11.5	11.5	96.7
S2	2	3.3	3.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara pada pendidikan SLTA sebanyak 14 orang pegawai tetap (23.0%), Diploma sebanyak 38 orang pegawai tetap (62.3%), S1 sebanyak 7 orang pegawai tetap (11.5%) dan yang terkecil adalah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang pegawai tetap (3.3%).

## 4) Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1V.5

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	1	1.6	1.6	1.6
4-5 Tahun	1	1.6	1.6	3.3
>5 Tahun	59	96.7	96.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh pegawai yang menjadi responden pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara memiliki masa kerja 1-3 tahun yaitu berjumlah 1 orang pegawai (1.6%), masa kerja 4-5 tahun yaitu berjumlah 1 orang pegawai (1.6%) dan masa kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 59 orang pegawai (96.7%).

**b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X, Z, Y**

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepuasan Kerja (Z) dan Motivasi Kerja (X). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan peneliti kepada responden.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X (Motivasi)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	17	27,9	37	60,7	6	9,8	1	1,6	0	0	61	100
2	20	32,8	35	57,4	4	6,6	2	3,3	0	0	61	100
3	15	24,6	43	70,5	1	1,6	2	3,3	0	0	61	100
4	23	37,7	37	60,7	1	1,6	0	0	0	0	61	100
5	22	36,1	37	60,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
6	25	41,0	35	57,4	1	1,6	0	0	0	0	61	100
7	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
8	27	44,3	32	52,5	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	26	42,6	34	55,7	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	20	32,8	40	65,6	1	1,6	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 60,7%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh- sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 57,4%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki orientasi yang baik terhadap tugas yang di berikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 70,5%.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberi motivasi kepada semua pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60,7%.

5. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah membantah perintah pimpinan dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60,7%.
6. Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan dengan benar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 57,4%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dan memberikan memeriksa kembali setiap pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 52,5%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan instansi dan diri sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 52,5%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 52,5%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 65,5%.

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Z (Kepuasan Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,5	32	52,5	21	34,4	0	0	1	1,6	61	100
2	7	11,5	36	59,0	17	27,9	1	1,6	0	0	61	100
3	9	14,8	37	60,7	15	24,6	0	0	0	0	61	100
4	10	16,4	39	63,9	10	16,4	2	3,3	0	0	61	100
5	9	14,8	36	59,0	13	21,3	2	3,3	1	1,6	61	100
6	13	21,3	33	54,1	14	23,0	0	0	1	1,6	61	100
7	14	23,0	33	54,1	11	18,0	2	3,3	1	1,6	61	100
8	8	13,1	40	65,6	12	19,7	0	0	1	1,6	61	100
9	11	18,0	35	57,4	14	23,0	0	0	1	1,6	61	100
10	12	19,7	29	47,5	18	29,5	1	1,6	1	1,6	61	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 52,5%.
2. Jawaban responden tentang Kondisi pekerjaan di instansi menyenangkan untuk ditekuni, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 59,0%.
3. Jawaban responden tentang saya puas kepada pemimpin di instansi yang selalu mensupervisi hasil kerja dan selalu memberikan arahan jika terja dikesalahan., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 60,7%.
4. Jawaban responden tentang Saya puas dengan bentuk-bentuk kebijakan/ peraturan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau 63,9%.

5. Jawaban responden tentang Saya puas dengan atasan dalam menegakkan disiplin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 38,3%.
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan rasa aman selama menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 54,1%.
7. Jawaban responden tentang rekan kerja di instansi ini sangatlah mendukung (membantu) pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 54,1%.
8. Jawaban responden tentang saya puas dengan gaya /cara-cara pimpinan dalam mengendalikan organisasi/dinas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 65,6%.
9. Jawaban responden tentang kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja saya sesuai dengan keinginan saya., sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 57,4%.
10. Jawaban responden tentang saya dihargai dalam lingkungan kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 47,5%.

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kineja (Y)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	25	41,0	31	50,8	5	8,2	0	0	0	0	61	100
2	18	29,5	42	68,9	1	1,6	0	0	0	0	61	100
3	15	24,6	45	73,8	1	1,6	0	0	0	0	61	100
4	21	34,4	38	62,3	2	3,3	0	0	0	0	61	100
5	18	29,5	37	60,7	6	9,8	0	0	0	0	61	100
6	21	34,4	35	57,4	5	8,2	0	0	0	0	61	100
7	5	8,2	30	49,2	4	6,6	4	6,6	0	0	61	100
8	30	49,2	30	49,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100
9	24	39,3	31	50,8	5	8,2	1	1,6	0	0	61	100
10	19	31,1	35	57,4	4	6,6	3	4,9	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 50,8%.
2. Jawaban responden tentang Kondisi pekerjaan di instansi menyenangkan untuk ditekuni, sebagian besar responden menjawabsetuju sebanyak 42orang atau 68,9%.
3. Jawaban responden tentang saya puas kepada pemimpin di instansi yang selalu mensuervisi hasil kerja dan selalu memberikan arahan jika terja dikesalahan., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 73,8%.
4. Jawaban responden tentang Saya puas dengan bentuk-bentuk kebijakan/ peraturan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 62,3%.



5. Jawaban responden tentang Saya puas dengan atasan dalam menegakkan disiplin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 60,7%.
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan rasa aman selama menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 57,4%.
7. Jawaban responden tentang rekan kerja di instansi ini sangatlah mendukung (membantu) pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 49,2%.
8. Jawaban responden tentang saya puas dengan gaya /cara-cara pimpinan dalam mengendalikan organisasi/dinas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 49,2%.
9. Jawaban responden tentang kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja saya sesuai dengan keinginan saya., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 50,8%.
10. Jawaban responden tentang saya dihargai dalam lingkungan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 57,4%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju untuk Motivasi Kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sebab Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai itu sendiri.

## **2. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub bab deskripsi data). Data-data

yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

#### a. Uji Asumsi Klasik

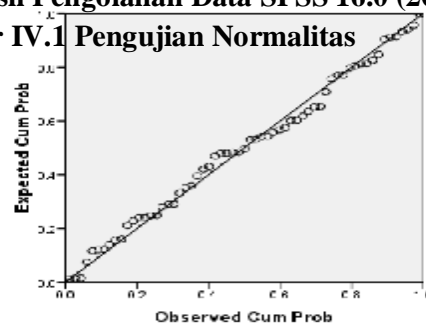
##### 1) Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probabilty plot of regression standardized residual*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 (2017)

Gambar IV.1 Pengujian Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.1 : Pengujian Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal atau merapat ke garis.

##### 2) Multikolinearitas

Menurut Gujarati dkk dalam Juliandi dkk (2014, hal 161) Multikolinieritas di gunakan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi faktor VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.9**  
**Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.692	1.446
Kepuasan Kerja	.692	1.446

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

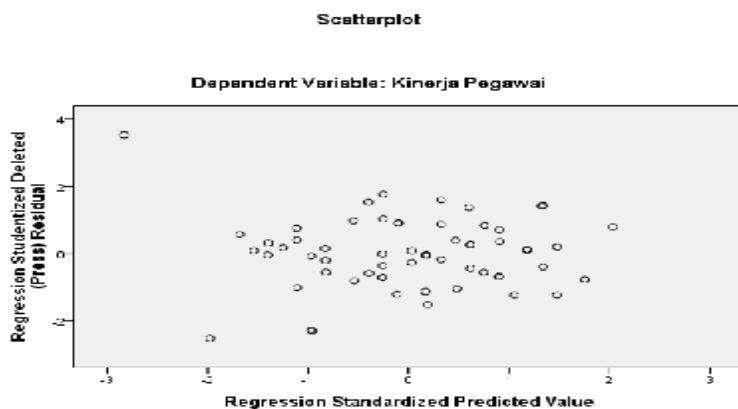
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Kedua variabel independen yakni X dan Z memiliki nilai VIP dalam batas toleransi yang telah di tentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)**

**Gambar IV.2 : Grafik Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **b. Pendugaan Parameter (Koefisien-Koefisien) dalam Analisis Jalur**

Pada bagian ini ditentukan nilai koefisien-koefisien dalam model analisis jalur (koefisien korelasi, koefisien regresi, koefisien jalur dengan residual).

##### **1) Koefisien Korelasi**

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,461. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sig (2-tailed)  $0,000 < \alpha 0,05$ , menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah signifikan.

##### **2) Koefisien Regresi Model Persamaan I**

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja) digunakan untuk menentukan nilai  $P_1$  dan  $\epsilon_1$  model persamaannya adalah :  $Z = P_1X + \epsilon_1$

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Regresi dalam model Persamaan I**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.206	4.937		3.282	.002
	Motivasi	.614	.114	.574	5.382	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

**Tabel IV.12**  
**Model Summary Regresi dalam Model Persamaan I**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.427	2.88805

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

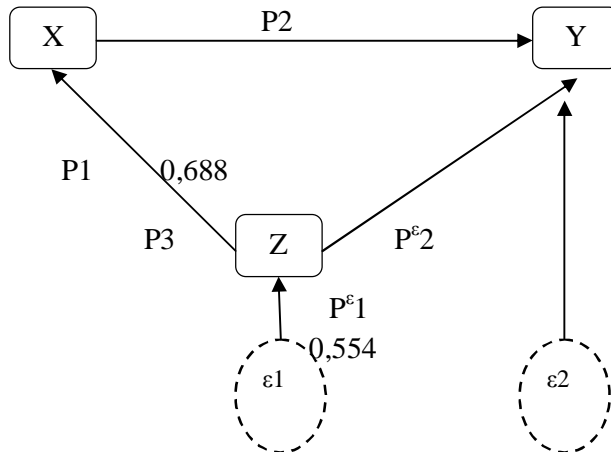
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,446 atau sama dengan 4,46% artinya bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah sebesar 4,46% dan sisanya 95,54% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standarize Coeficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

ü Koefisien X1 adalah  $P_1 = 0,668$

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,446. Nilai ini akan di gunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni  $P^e_1 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{1(1) - 0,446} = 0,554$



**Gambar IV.3 : Diagram Analisis Jalur 1**

Sehingga persamaannya adalah :  $Z = P1X + \epsilon1 = 0,688 + \epsilon1$

3) Koefisien Regresi Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung motivasi, kepuasan terhadap kinerja) digunakan untuk menentukan nilai  $p2$ ,  $p3$ ,  $\epsilon2$ . Model persamaannya adalah  $Y = P2 X + P3 Z + \epsilon2$

**Tabel IV.13**  
**Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.749	4.633		2.752	.008
Motivasi	.370	.126	.346	2.943	.005
Kepuasan Kerja	.362	.103	.411	3.494	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai *Adjusted R-Square* di atas adalah sebesar 0,446 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai variabel motivasi dalam mempengaruhi variasi nilai

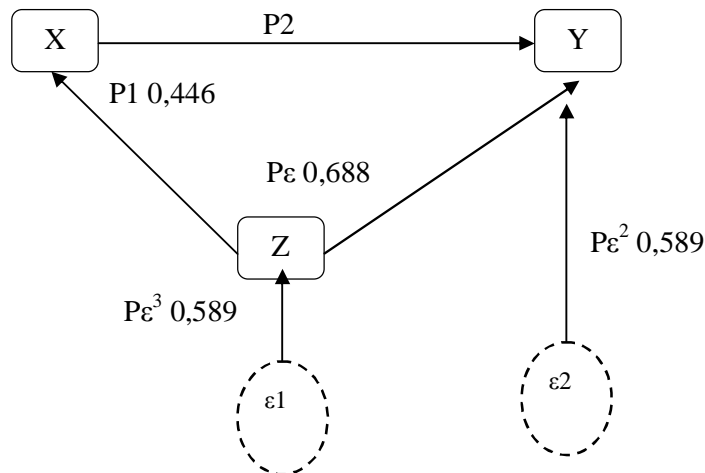
variabel kepuasan adalah sebesar 4,46% sisanya 95,54% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak di ikutsertakan di dalam model penelitian ini.

Dari tabel *Coefficient* (pada kolom *Standarize Coeficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

ü Koefisien X1 adalah  $P2 = 0,346$

ü Koefisien Z adalah  $P3 = 0,411$

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,446. Nilai ini akan di gunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni  $P^e_1 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{1(1) - 0,411} = 0,589$



**Gambar IV.4 :Diagram Analisis Jalur II**

Sehingga persamaannya adalah :  $Y = P2X + P3Z + \epsilon^2$   
 $= 0,346 + 0,411 + \epsilon^2$

### c. Uji Hipotesis Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variable-variabel dalam penelitian ini.

- 1) Analisis pengaruh motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z)
- a) Hipotesisnya
- ü Ho : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
  - ü Ha : X berpengaruh signifikan terhadap Z
- b) Kriteria pengujian hipotesisnya
- ü Tolak Ho jika nilai sig <  $\alpha$  0,05
  - ü Terima Ho jika nilai sig >  $\alpha$  0,05
- c) Kesimpulan Nilai Sig 0,000 <  $\alpha$  0,05 maka Ho ditolak sehingga X berpengaruh signifikan terhadap Z

**Tabel IV. 14**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.558	5.693		1.679	.098
Motivasi	.675	.132	.555	5.128	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- 2) Analisis pengaruh motivasi (X) dan kinerja (Y)
- a) Hipotesisnya
- ü Ho : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
  - ü Ha : X berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) Kriteria pengujian hipotesisnya
- ü Tolak Ho jika nilai sig <  $\alpha$  0,05
  - ü Terima Ho jika nilai sig >  $\alpha$  0,05



- c) Kesimpulan Nilai Sig  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga X berpengaruh signifikan terhadap Y

**Tabel IV.15**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.749	4.633		2.752	.008
Motivasi	.370	.126	.346	2.943	.005
Kepuasan Kerja	.362	.103	.411	3.494	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- 3) Analisis pengaruh kepuasan (Z) terhadap kinerja (Y)
- a) Hipotesisnya
- ü  $H_0$  : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
  - ü  $H_a$  : Z berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) Kriteria pengujian hipotesisnya
- ü Tolak  $H_0$  jika nilai sig  $< \alpha 0,05$
  - ü Terima  $H_0$  jika nilai sig  $> \alpha 0,05$
- c) Kesimpulan Nilai Sig  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga Z berpengaruh signifikan terhadap Y

**Tabel IV.16**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.749	4.633		2.752	.008
Motivasi	.370	.126	.346	2.943	.005
Kepuasan Kerja	.362	.103	.411	3.494	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

4) Analisis Pengaruh Langsung Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total

ü Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y yakni P2 sebesar 0,346

ü Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni  $P1 \times P3 = 0,346 \times 0,411 = 0,2678$

ü Pengaruh total (*total effect*) X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $0,346 + 0,2678 = 0,6138$

b) Hipotesisnya :

ü Ho X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variable Z bukanlah variable *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung)

ü Ho X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variable Z bukanlah variable intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung)

c) Kriteria pengujian hipotesis

ü Tolak Ho jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ( $P1, P3 > P2$ )

ü Tolak Ho jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ( $P1, P3 > P2$ )

d) Kesimpulan

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ( $P1 \times P3 < P2$  yakni  $0,6138 < 0,346$  maka Ho ditolak, dengan demikian X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z. atau dengan kata lain Z merupakan variable *intervening* atau variable yang kuat dalam memediasi hubungan X dengan Y.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variable bebas Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, terlihat dari nilai koefisien  $\text{Sig } 0.000 < \alpha 0,05$ .

Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya.

Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan pegawai terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung, sehingga pegawai akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pegawai akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan kata lain apabila pegawai merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, terlihat dari nilai koefisien Sig  $0.000 < \alpha 0,05$ .

Penelitian ini mendukung penelitian Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: motivasi kerja pegawai

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang”

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, terlihat dari nilai koefisien Sig  $0.000 < \alpha 0,05$ .

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2009, hal 324) menyatakan: “Menunjukkan ada hubungan kepuasan karyawan dengan faktor kinerja”. Hal tersebut dapat dilihat apabila kepuasan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan juga meningkat. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Syafi'i (2010) menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama juga terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai”.

### **4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima dan ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada pegawai

maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai maka kinerja akan meningkat pula.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) Menyatakan bahwa Motivasi merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh penulis mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini sesuai hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
2. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini sesuai hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
3. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini tidak dengan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
4. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variable Motivasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh

tidak langsung < pengaruh langsung ( $P1 \times P3 < P2$  yakni  $0,6138 < 0,346$  sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang telah diterapkan oleh Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan cukup baik, karena pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada, Namun Motivasi Kerja ini juga harus dimaksimalkan agar terus meningkatkan Kinerja Pegawai untuk kedepannya. Sebab itulah pegawai perlu mendapatkan bimbingan dari atasan supaya termotivasi dalam bekerja
2. Sebaiknya kepuasan kerja pegawai yang lebih diperhatikan dengan baik dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, Karena merasa pekerjaannya dihargai dan diperhatikan oleh instansi. Hal ini sebagai upaya instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya instansi dapat mencari pimpinan yang mampu memotivasi kerja para pegawai dan dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dengan lebih baik lagi, sehingga pegawai lebih semangat lagi dan lebih meningkatkan kinerjanya.



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS

PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA : MELI AMALIA TANJUNG

NPM : 1305161158

Dosen Pembimbing : Dr.SITI MUJIATUN SE, M.Si

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2017

*ABSTRACT*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada dinas perhubungan provinsi sumatera utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas perhubungan provinsi sumatera utara adapun sampel yang digunakan sebanyak 61 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket (*questioner*) dan data dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Setiap instansi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang di harapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan instansi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan serta memantau pegawai agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja pegawai keseluruhan akan meningkat dan instansi akan bertahan dalam bisnisnya. Tanpa adanya kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang di selesaikan kurang baik.kurang baiknya tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukan rendahnya kinerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan instansi.

Kinerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk di lakukan. Apabila kinerja pegawai kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja pegawai nantinya. Penurunan kinerja pegawai tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan instansi mengalami kerugian. Untuk itu, pimpinan instansi harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Motivasi adalah hasil yang diperoleh dan pelaksanaan suatu pekerjaan. Pada umumnya kita bisa mengatakan bahwa pemberian motivasi positif akan memberikan peningkatan semangat, mengurangi keluhan dan secara umum, mengurangi kesulitan, (Rivai, 2009 hal 843).

Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Hariandja (2005, hal 289) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan satu unsur penting dalam peningkatan motivasi kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja”.

Dalam proses peningkatan kepuasan kerja pegawai, pemberian motivasi juga sangat diperlukan karena kepuasan kerja sangat berkaitan dengan motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan instansi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Tetapi apabila tujuan-tujuan telah dicapai, instansi dan pegawai akan sama-sama merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai kemungkinan dikarenakan bagi sebagian pegawai pekerjaan yang mereka lakukan saat ini dirasakan kurang

menarik dan menoton, selain itu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan dengan pendidikan dimana pegawai yang memiliki pendidikan tertentu dibebankan pekerjaan dengan latar pendidikan yang berbeda.

### **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan Kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan Menganalisis Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

- d. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

### **Manfaat Penelitian**

Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

- c. Manfaat bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan kenyataan dilapangan. Serta memberikan pengalaman dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang manajemen terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil yang terlihat dari penilaian-penilaian tertentu dalam dunia kerja. Dengan adanya kemampuan dan persepsi tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai ini akan mengarah pada suatu prestasi kerja.

Dimana hasil akhir dari kinerja tersebut dapat dilihat secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Amstrong dan baron dalam Wibowo (2007, hal 7) menyatakan bahwa : “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-

kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2007, hal 146) Mengemukakan Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 177) mengemukakan Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa individu.

### **Kepuasan Kerja**

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat puas yang berbeda-beda sesuai yang dengan system yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasanya terhadap kegiatan tersebut.

Mangkunegara (2007, hal 116) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong di dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2013, hal 74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik

dan psikologis. Sedangkan Umam (2010, hal 192) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai. Secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja yang bersifat individual.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja pegawai**

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri pegawai merupakan modal bagi suatu instansi untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh instansi. Instansi dapat memilih cara memotivasi pegawai dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi instansi.

“Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kepuasan kerja juga akan ikut meningkat.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

“Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi pegawai



berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja mau tidak mau akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mereka tidak dituntut macam-macam, tapi mereka melakukan yang terbaik berdasarkan inisiatif sendiri.

Hasil penelitian Suryani (2013, hal 91) menyimpulkan kepuasan kerja seseorang adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi bukan kebutuhan yang lebih rendah. Apabila kepuasan kerja seseorang terpenuhi maka kinerja akan mengalami peningkatan.

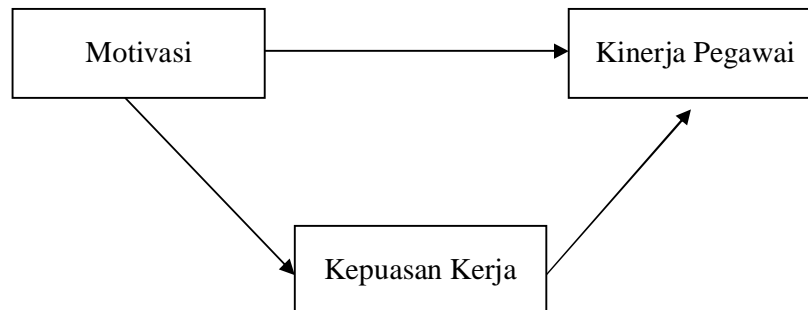
### **Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Para pegawai sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena yang atau keinginan untuk mendapat kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pegawai akan memperoleh kepuasan Karena prestasi yang tinggi. Tugas pemimpin dalam hal ini bukan hanya memotivasi pegawai dengan upah yang tinggi saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan instansi

dan anggotanya, setiap pegawai menyumbangkan sesuai kemampuannya masing-masing.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar II.3**  
**Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja**  
**Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif menurut Juliandi (2013, hal. 90) bahwa “penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”.

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

### **Defenisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi Menurut Sugiyono (2013, hal 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 154 orang. Sampel Menurut Sugiyono (2013, hal 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan narasumber.

#### 2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai.

#### 3. Angket/Kuesioner

Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Dinas Perhubungan Provinsi

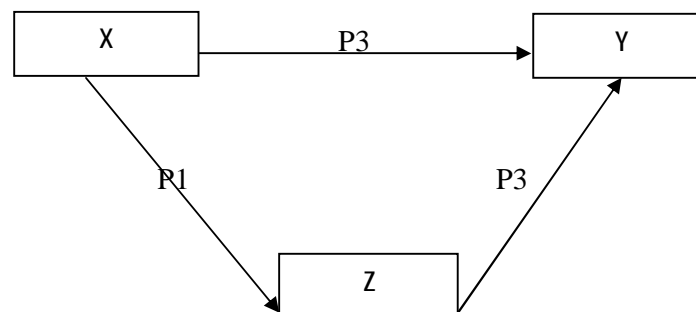
Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

### Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik jalur.

Menurut Imam Ghozali (2011, hal 249) mengemukakan bahwa “ Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variable (mode casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

Secara diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.5. Model Analisis Jalur

Keterangan :

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kepuasan Kerja

$p$  = Koefisien Regresi

□ = Error Term (Variabel lain yang tidak diteliti)

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan penelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*,

### **2. Uji Reliabilitas**

Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk mrnguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

## **Teknik Analisis Data**

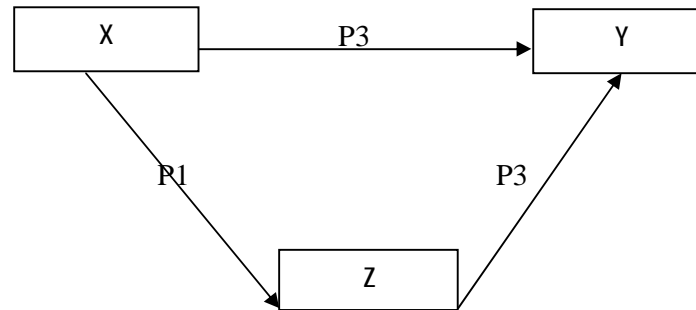
### **1. Teknik Analisis Jalur**

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik jalur.

Menurut Imam Ghozali (2011, hal 249) mengemukakan bahwa “ Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan

kausalitas antara variable (mode casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

Secara diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.5. Model Analisis Jalur

Keterangan :

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kepuasan Kerja

$p$  = Koefisien Regresi

□ = Error Term (Variabel lain yang tidak diteliti)

Gambar diatas merupakan model analisis jalur, yang memiliki persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

3) Persamaan  $Z = p_1 X + \square_1$

4) Persamaan  $Y = p_2 X + \square_2$

## 1. Pengujian Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi,2013 hal 174).

### **B. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal 175). Apabila variable independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen.

### **C. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2013, hal 176).

### **Penduga Parameter**

Kegiatan pendugaan parameter maupun perhitungan nilai koefisien-koefisien jalur dalam model analisis jalur.

- a. Koefisien regresi model persamaan I (P1, P2) dan koefisien-koefisien dengan residual I ( $p \leq 1$ )
- b. Koefisien regresi model persamaan II (P3, P4, P5) dan koefisien jalur dengan residual II ( $p \leq 1$ )

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variable-variabel dalam penelitian ini.

- 1 .Analisis pengaruh motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z)
  - a) Hipotesisnya
    - ü Ho : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
    - ü Ha : X berpengaruh signifikan terhadap Z
  - b) Kriteria pengujian hipotesisnya
    - ü Tolak Ho jika nilai sig  $< \alpha$  0,05
    - ü Terima Ho jika nilai sig  $> \alpha$  0,05
  - c) Kesimpulan Nilai Sig  $0,000 < \alpha$  0,05 maka Ho ditolak sehingga X berpengaruh signifikan terhadap Z
- 2 Analisis pengaruh motivasi (X) dan kinerja (Y)
  - a) Hipotesisnya
    - ü Ho : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
    - ü Ha : X berpengaruh signifikan terhadap Y
  - b) Kriteria pengujian hipotesisnya
    - ü Tolak Ho jika nilai sig  $< \alpha$  0,05



ü Terima Ho jika nilai sig  $> \alpha$  0,05

- c) Kesimpulan Nilai Sig  $0,000 < \alpha$  0,05 maka Ho ditolak sehingga X berpengaruh signifikan terhadap Y

3. Analisis pengaruh kepuasan (Z) terhadap kinerja (Y)

b) Hipotesisnya

ü Ho : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

ü Ha : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

c) Kriteria pengujian hipotesisnya

ü Tolak Ho jika nilai sig  $< \alpha$  0,05

ü Terima Ho jika nilai sig  $> \alpha$  0,05

- d) Kesimpulan Nilai Sig  $0,000 < \alpha$  0,05 maka Ho ditolak sehingga Z berpengaruh signifikan terhadap Y

4 . Analisis Pengaruh Langsung Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total

ü Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y yakni P2 sebesar 0,346

ü Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni  $P1 \times P3 = 0,346 \times 0,411 = 0,2678$

ü Pengaruh total (*total effect*) X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung  $= 0,346 + 0,2678 = 0,6138$

b) Hipotesisnya :

ü Ho X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variable Z bukanlah variable *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung)

ü Ho X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variable Z bukanlah variable *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung)

c) Kriteria pengujian hipotesis

ü Tolak Ho jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  pengaruh langsung ( $P1, P3 > P2$ )

ü Tolak Ho jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  pengaruh langsung ( $P1, P3 > P2$ )

d) Kesimpulan

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung ( $P1 \times P3 < P2$  yakni  $0,6138 < 0,346$  maka Ho ditolak, dengan demikian X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z. atau dengan kata lain Z merupakan variable *intervening* atau variable yang kuat dalam memediasi hubungan X dengan Y.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini sesuai hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
  2. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini sesuai hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
  3. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini tidak dengan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
- C. Ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung ( $P1 \times P3 < P2$  yakni  $0,6138 < 0,346$  sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

## DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Yusuf (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semeru Karya Buana Semarang*. Program Studi Magister Manajemen.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Tujuh Belas. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irfan, dan Azuar Juliandi (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Jurnal Sulisty (2010). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*.
- Manullang, M (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke Dua Puluh Satu. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remajam Rosdakarya.
- Martoyo (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithza (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit : Prenada Media Group. Jakarta.
- Samsudin, Sadli (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Baru Cetakan 2016. Penerbit Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS. Jakarta.
- Suryani Dewi Pertiwi (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Program Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Utomo (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* : Penerbit Refika Aditma.
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta. Grafindo Persada.
- Manusia*, CAPS. Jakarta.