

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. RAILINK CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh :
MUHAMMAD ILHAM
NPM :1505160779

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
201**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ILHAM
NPM : 1505160779
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RAILINK
CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Pembimbing

UMSU

SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, S.E., M.Si

Panitia Ujian

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : MUHAMMAD ILHAM
N.P.M : 1505160779
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KIINERJA KARYAWAN DI PT RAILINK
CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)
Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : SATRIA MIRSAYA AFFANDY NST, S.E., M.Si
Nama : MUHAMMAD ILHAM
NPM : 1505160779
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RAILINK CABANG MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11 Jan 2019	Proposal dimana bab dan lampiran		
31 Jan 2019	Diskusi bab IV SPSS dan data		
12 Feb 2019	Revisi data Diskusi bab IV		
27 Feb 2019	Kemampuan soal (Belu) Daftar pustaka lampiran		
13 Mar 2019	ACC seluruh meja kerja		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

SATRIA MIRSAYA AFFANDY NST, SE., M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ILHAM
NPM : 1505160779
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil' karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Troyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 26 Desember 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

MUHAMMAD ILHAM, 1505160779, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT RAILINK CABANG MEDAN. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Railink Cabang Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Uji data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan di PT Railink Cabang Medan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja karyawan di PT Railink Cabang Medan dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT Railink Cabang Medan yang dapat dikategorikan kuat

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan proposal ini, dimana proposal ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Topen Tanjung dan Ibunda Afrita Usman yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
6. Bapak, Jasman Sarifuddin S.E, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Satria Mirsya Affandi Nasution, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan PT.Railink Cabang Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
9. Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, November 2018

MUHAMMAD ILHAM
NPM:1505160779

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor – faktor Kinerja Karyawan.....	10
c. Indikator Motivasi	12
2. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Faktor - faktor Motivasi.....	17
c. Tujuan Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi	21
3. Kepuasan Kerja.....	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
b. Manfaat Kepuasan Kerja	22
c. Faktor - faktor Kepuasan Kerja	26
d. Indikator Kepuasan Kerja	27
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Variabel Penelitian.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Hasil penelitian	44
1. Identitas Data Responden	44
2. Persentase Jawaban Responden	45
3. Uji Validitas dan Reliabelitas	51
4. Uji Asumsi Klasik.....	53
5. Pengujian Hipotesis	57
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Permasalahan Indikator Motivasi	3
Tabel 1.2 Permasalahan Indikator Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 3.1 Indikator Motivasi	34
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.5 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel X1	45
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel X2	47
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Y	49
Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi	51
Tabel 4.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja.....	52
Tabel 4.10 Uji Realibilitas Motivasi.....	52
Tabel 4.11 Uji Realibilitas Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.12 Uji Realibilitas Kinerja.....	53
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.15 Uji t (Uji Secara Parsial).....	59
Tabel 4.16 Uji f (Uji Simultan).....	61
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hipotesis I.....	30
Gambar 2.2 Hipotesis II.....	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Histogram Normalitas.....	54
Gambar 4.2 Penelitian Menggunakan P-Plot.....	55
Gambar 4.3 Scatterplot	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan Demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat di prediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya.

Para pemimpin dalam sebuah Organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya, hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawan merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai manusia pada dasarnya mudah untuk dihargai dan motivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras untuk melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri pegawai merupakan suatu modal besar bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan

harapan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Dalam usahanya mewujudkan Motivasi, Perusahaan dapat memilih cara memotivasi pegawai dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. oleh Mangkunegara (2014) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Kusilawati(2013) Karyawan yang kurang diperhatikan oleh Organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat bosan dan lelah, dan tidak peduli dengan lingkungannya.

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turn over* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah, kemudian diikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir. Ketidakpuasan bekerja dapat mengakibatkan

beberapa tingkah laku atau tindakan seperti upaya penyalahgunaan wewenang, mencuri di dalam perusahaan, kurangnya dalam bersosialisasi, dan keterlambatan. Beberapa penelitian memperdebatkan tentang perilaku tersebut, menyatakan bahwa sebuah indikator dari gejala yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya, oleh karena terdapat tindakan seperti itu. Tidak selalu mudah untuk mengetahui bagaimana pegawai akan bertindak atau bereaksi

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada karyawan di sebuah bank di Malang mengatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh juga terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan tingkat *turnover* karyawan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pentury, apabila karyawan merasa bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara adil, obyektif, serta ada timbal balik yang sesuai, maka karyawan memiliki kepuasan kerja dan tingkat *turnover* akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Tabel 1.1
Data Motivasi

Permasalahan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan	Jumlah Karyawan
1. Yang menyatakan kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan	8 orang
2. Yang menyatakan karyawan belum di promosikan	6 orang
3. Yang menyatakan kurangnya pengakuan atas kemampuan	8 orang

Sumber : Data PT Railink diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa di PT.Railink Cabang Medan memiliki beberap masalah di dalam pengolaan Sumber Daya Manusia di atantaranya masalah Motivasi, dapat kita lihat dari tabel di atas dabeberapa masalah antara lain yaitu, kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan (Sumber 8 orang), masih adanya karyawan yang belum di promosikan (Sumber 6 orang) dan kurangnya pengakuan atas kemampuan karyawan (Sumber 8 orang).

Tabel 1.2
Data Kepuasan Kerja

Permasalahan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan	Jumlah karyawan
1. Yang menyatakan Kebijakan yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan keinginan karyawan	8 orang
2. Yang meyakini kesempatan berkarir terbilang rendah	10 orang
3. Yang menyatakan pengawasan yang terlalu tinggi	8 orang

Sumber : Data PT Railink diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa di PT.Railink Cabang Medan memiliki beberapa masalah di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di antaranya masalah, Kurang puasnya karyawan yang ditandai kebijakan yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan keinginan karyawan (sumber 8 orang), kesempatan berkarir terbilang rendah (sumber 10 orang) dan tingkat pengawasan yang tinggi (sumber 8 orang). Kita tahu bahwa seorang karyawan merupakan aset yang terbesar dalam perusahaan sehingga banyak atasan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas. Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen dan tujuan organisasi yang baik pula. Meningkatnya kinerja organisasi yang tinggi apabila terjadi tingkat kepuasan dan motivasi yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan

pemberian motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa lebih betah dan merasa nyaman di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat terbentuk dengan kondisi berbagai faktor seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya

Penelitian ini sejalan dengan dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Peneliti Musadieg (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap variabel kepuasan karyawan, selain itu menurut Astuti (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Dan juga diperkuat oleh Arda (2017) bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Railink Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah-masalah mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan pegawai merasa kurang termotivasi
2. Masih kurangnya pengakuan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut

3. Pegawai merasa kurang puas dikarenakan kesempatan berkarir untuk di promosikan didalam perusahaan dan juga kebijakan yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan keinginan pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah.

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Railink Cabang Medan.

2. Manfaat.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teroris,

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Secara praktis,

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Secara Akademis,

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor

yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Dari pernyataan diatas bahwa disimpulkan Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno.

b. Faktor – faktor kinerja karayanan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013 hal.128) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*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. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- 3) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Kepuasan: beri kesempatan berkarir untuk karyawan agar melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- 6) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja, Fahmi (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan , etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan

kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan Abdullah (2014 hal). Sementara itu menurut Lohman dalam Abdullah (2014) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- 2) Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut Dharma (2009:) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan
- 3) ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan

Menurut Surya Dharma (2012), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Konsisten
- 2) Tepat
- 3) Menantang
- 4) Dapat diukur
- 5) Dapat dicapai
- 6) Disepakati
- 7) Dihubungkan dengan waktu
- 8) Berorientasi kerja kelompok

Menurut Setiawan (2014) unntuk mengukur kenerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

5) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

Dasar Indikator Kinerja Menurut Armstrong dan Baron dalam Abdullah (2014), paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja, yaitu:

- 1) Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.
- 2) Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.

- 3) Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.

Dengan demikian tujuan ditetapkannya indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum..

Ukuran Indikator Kinerja Menurut Moeheriono (2014), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin *motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Selain dari peneliti diatas ada juga menurut Rivai (2008), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut : "Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus

tercapai.”dalam Wilson Bangun (2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.Motivasi berkaiatan dengan tingkat usaha yang dilakukanoleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor – faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya

sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing – masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula

dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

c. Tujuan motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu (2012) mengatakan bahwa tujuan Motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Sunyoto (2013) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan keadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi kerja menurut Rivai (2008), adalah sebagai berikut :

1) Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan bekerja.

2) Mendapatkan gaji yang adil.

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dan kesesuaian gaji standard kerja dengan beban tugas yang diberikan

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga pegawai bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4) Penghargaan atas prestasi kerja.

Penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat pegawai merasa dihargai.

Sedangkan menurut Stephen (2008) menyatakan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut

1) Aktualisasi diri.

Adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik yang dia bisa.

2) Penghargaan.

Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.

3) Kebutuhan sosial.

Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

4) Kebutuhan rasa aman.

Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.

5) Kebutuhan fisik.

Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

3. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila pegawai di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins dan Judge (2008 hal. 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Triton (2008) Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya”.Sedangkan Menurut Keith David dan Newstorm (2008) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan pegawai.Menurut Handoko (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Edy (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Richard, Dkk (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada

beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya

b. Manfaat Kepuasan Kerja.

Menurut Luthans (2008 hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja.

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu

1) Faktor Karyawan.

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan.

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Panggabean (2008) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang pegawai yaitu :

- 1) *Monetary/non-monetary*, yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja pegawai dari segi monetary misalnya gaji dan upah dan non-monetary misalnya promosi dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
- 3) Karakteristik kerja, merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- 4) Karakteristik individu yang dianutnya, yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

d. Indikator Kepuasan Kerja.

Menurut Triton (2008,) Indikator-indikator kepuasan kerja meliputi

1) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2) Pembayaran.

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja.

3) Promosi.

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4) Kepenyilaian (*supervise*).

Kepenyilaian merupakan kepuasan pegawai terhadap perlakuan pimpinan.

5) Rekan kerja.

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja

Sedangkan menurut (Robbins, 2008) Indikator-indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu

B. Kerangka konseptual

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Mengikuti model harapan dari motivasi, jika sasaran yang diharapkan tidak jelas, jika kriteria pengukuran sasaran samar-samar dan jika pegawai kekurangan keyakinan diri bahwa upaya tersebut akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja tercapai, maka dapat diperkirakan individu-individu akan berkerja jauh di bawah potensinya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya

rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Kinerja kerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan. Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan

manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

H1 : Semakin tinggi Motivasi dalam suatu organisasi atau perusahaan maka Kinerja Karyawan akan meningkat

Gambar 2.1
Hipotesis I



Sumber : Data diolah (2018)

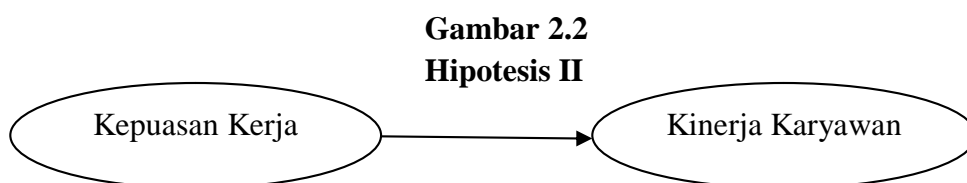
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ricahard, Dkk (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan

tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Irawan (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel selain kepuasan kerja, Akan tetapi Lie (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 13,3% dan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tetap terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara tingkat kepuasan kerja terlihat lebih tinggi pada jabatan supervisor ketimbang bawahannya.

H2 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai.



Sumber : Data diolah (2018)

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

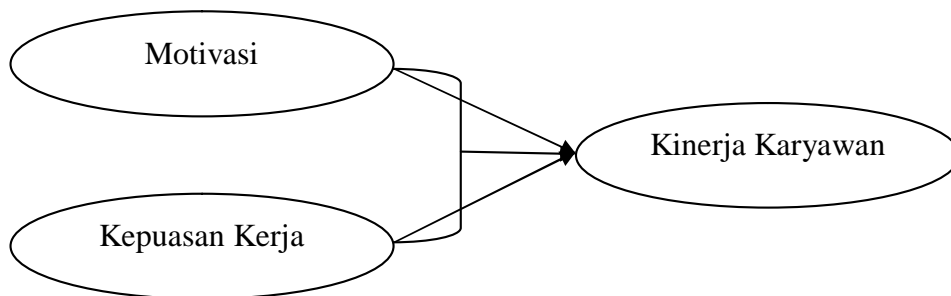
Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Motivasi yang kuat adalah dorongan yang mampu mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara optimal dan juga dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga dapat tercapainya kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, dan memberikan penataan lingkungan kerja yang lebih kompetitif sehingga menghasilkan rasa ingin bekerja lebih baik lagi. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi kinerja karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kinerja dapat mempengaruhi tingkat kemajuan perusahaan. Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka tujuan perusahaan bisa dapat terwujud.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan

diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.3 berikut ini:

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah (2018)

C. Hipotesis

Adapun hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT.Railink Cabang Medan.
2. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan di PT.Railink Cabang Medan.
3. Ada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawa di PT.Railink Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2013,) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

B. Definisi Variabel Penelitian

a. Variabel bebas Motivasi (X)

Motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Indikator yang mengukur motivasi adalah:

Tabel 3.1
Indikator Motivasi

Indikator – indicator
Rasa aman dalam bekerja
Mendapatkan gaji yang adil
Lingkungan kerja yang menyenangkan
Penghargaan atas prestasi kerja

Sumber : Rivai (2008)

b. Variabel Bebas Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

Indikator – indicator
Pekerjaan itu sendiri
Pembayaran
Promosi
Kepenyelaaan (supervise)
Rekan Kerja

Sumber:Triton (2008)

c. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

Indikator – indicator
Ketepatan waktu
Kerja sama antar karyawan
Tingkat kehadiran
Kepuasan kerja

Sumber : Dharma (2009)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Railink Cabang Medan, yang beralamat di jalan Stasiun No.1 Lt.2

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan bulan November 2018 sampai dengan Selesai

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov 2018				Des2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Riset awal		■																		
3	Pembuatan proposal			■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal					■	■	■													
5	Seminar Proposal							■	■	■											
6	Riset									■	■	■									
7	Penyusunan Sekripsi												■	■	■	■					
8	Bimbingan Sekripsi															■	■	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																				■

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Railink Cabang Medan yang berjumlah 77 Orang,

Sampel

Menurut Sugiyono (2013), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 77 orang maka penulis mengambil sampel jenuh sebanyak 77 orang karyawan

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuisiner (Angket)

Kuisiner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan objek penelitian yaitu PT.Railink Cabang Medan dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Menurut Sugiono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel III-5 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat setuju	5
• Setuju	4
• Kurang setuju	3
• Tidak setuju	2
• Sangat tidak setuju	1

Sumber Sugiono (2013)

2. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PT. Railink Cabang Medan dan data-data lain yang mendukung.

3. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid

- Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka variabel tersebut tidak valid

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2010 hal.178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009).

E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap sebagai berikut

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau

ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$. Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

a. Pengujian Normalitas Data

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

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai

toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

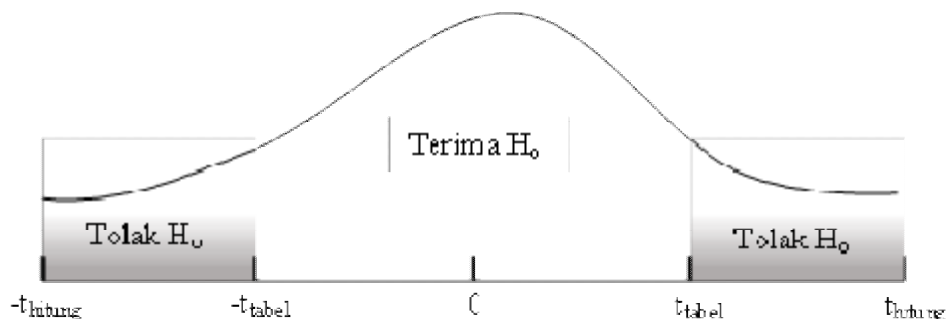
c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

2. Uji Parsial (Uji t)

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

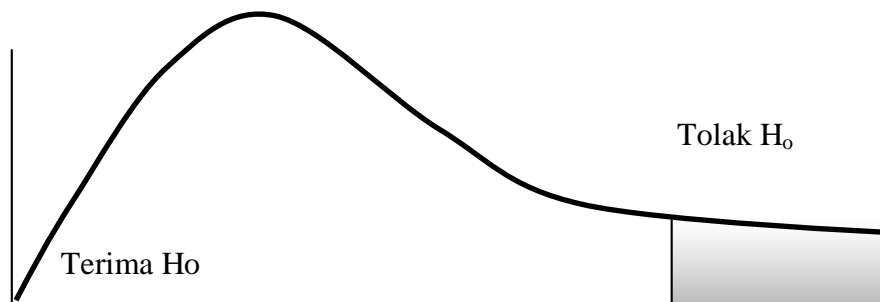


$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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



$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

4. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

R² = Nilai Koefisien Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Identitas data responden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki laki	49	63.6
perempuan	28	36.4
Total	77	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden laki laki lebih besar dibanding dengan persentase jenis kelamin perempuan, maka PT Railink Cabang Medan lebih membutuhkan karyawan berjenis kelamin laki laki dari pada perempuan.

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent
Valid 20-35 tahun	38	49.4
35-45 tahun	35	45.5
dias 45 tahun	4	5.2
Total	77	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden dimana responden yang berusia 20-35 lebih besardari pada yang lainnya maka dapat disimpulkan bahwa PT Railink Cabang Medan membutuhkan karyawan yang masih muda.

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	48	62.3	62.3	62.3
Diploma	18	23.4	23.4	85.7
Strata	11	14.3	14.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden dimana responden yang perndidikan SMA/SMK berjumlah 48 orang, dan merupakan persentase yang besar dibanding dengan persentase pendidikan yang lainnya, berarti dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang langsung kelapangan dari pada seseorang yang konseptual.

2. Persentase jawaban responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban masing masing variabel penelitian

Tabel 4.4
Persentase Jawaban responden variabel X1

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	-	-	57	74,0%	20	26,0%	61	100
P2	-	-	-	-	-	-	55	71,4%	22	28,6%	61	100
P3	-	-	-	-	-	-	57	74,0%	20	26,0%	61	100
P4	-	-	-	-	-	-	57	74,0%	20	26,0%	61	100
P5	-	-	-	-	-	-	54	70,1%	23	29,9%	61	100

P6	-	-	-	-	1	1,3%	52	67,5%	24	31,2%	61	100
P7	-	-	-	-	2	2,6%	52	67,5%	23	29,9%	61	100
P8	-	-	-	-	1	1,3%	48	62,3%	28	36,4%	61	100

1. Pada butir pernyataan 1 (Pimpinan bertanggung jawab terhadap keselamatan, kesehatan dan keamanan diri saya pada saat bekerja) 57 responden (74,0%) menjawab setuju, 20 responden (26,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Pimpinan atau ketua bagian menyampaikan perintah kerja kepada karyawan dengan sikap yang santun) 55 responden (71,4%) menjawab setuju, 22 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Perusahaan harus adil dalam memberikan gaji/upah kepada karyawannya) 57 responden (74,0%) menjawab setuju, 20 responden (26,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Perusahaan selalu memberikan THR setiap hari raya IDUL FITRI) 57 responden (74,0%) menjawab setuju, 20 responden (26,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya akan bekerja ketika ruangan bersih dan ber AC) 54 responden (70,1%) menjawab setuju, 23 responden (29,9%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya akan bekerja ketika alat kantor lengkap dan memadai) 1 responden (1,3%) menjawab kurang setuju, 52 responden (67,5%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Jika saya bekerja dengan baik, perusahaan akan memberikan bonus atas prestasi saya) 2 responden (2,6%) menjawab

kurang setuju, 52 responden (67,5%) menjawab setuju, 23 responden (29,9%) menjawab sangat setuju.

8. Pada butir pernyataan 8 (Perusahaan harus mempromosikan karyawan yang berprestasi) 1 responden (1,3%) menjawab kurang setuju, 48 responden (62,3%) menjawab setuju, 28 responden (36,4%) menjawab sangat setuju

Tabel 4.5
Persentase Jawaban responden variabel X2

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	4	5,2%	47	61,0%	26	33,8%	61	100
P2	-	-	-	-	3	3,9%	45	58,4%	29	37,7%	61	100
P3	-	-	-	-	4	5,2%	49	63,6%	24	31,2%	61	100
P4	-	-	-	-	10	13,0%	41	53,2%	26	33,8%	61	100
P5	-	-	-	-	4	5,2%	42	54,5%	31	40,3%	61	100
P6	-	-	-	-	-	-	46	59,7%	31	40,3%	61	100
P7	-	-	-	-	1	1,3%	47	61,0%	29	37,7%	61	100
P8	-	-	-	-	1	1,3%	47	61,0%	29	37,7%	61	100
P9	-	-	-	-	2	2,6%	46	59,7%	29	37,7%	61	100
P10	-	-	-	-	-	-	48	62,3%	29	37,7%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya pikul) 4 responden (5,2%) menjawab kurang setuju, 47 responden (61,0%) menjawab setuju, 26 responden (33,8%) menjawab sangat setuju.

2. Pada butir pernyataan 2 (Sistem pemberian gaji sudah sesuai) 3 responden (3,9%) menjawab kurang setuju, 45 responden (58,4%) menjawab setuju, 29 responden (37,7%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya akan keluar dari pekerjaan apabila gaji dan upah yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya pikul) 4 responden (5,2%) menjawab kurang setuju, 49 responden (63,6%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Jika saya bekerja dengan baik dan profesional, saya akan dipromosikan) 10 responden (13,0%) menjawab kurang setuju, 41 responden (53,2%) menjawab setuju, 26 responden (33,8%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya merasa tidak nyaman ketika CCTV diletakkan diruangan saya) 4 responden (5,2%) menjawab kurang setuju, 42 responden (54,5%) menjawab setuju, 31 responden (40,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya merasa terganggu apabila pimpinan terlalu sering melihat saya bekerja) 46 responden (59,7%) menjawab setuju, 31 responden (40,3%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya akan merasa tidak nyaman ketika rekan kerja yang kurang sepaham) 1 responden (1,3%) menjawab kurang setuju, 47 responden (61,0%) menjawab setuju, 29 responden (37,7%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya selalu bertanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan kepada saya) 1 responden (1,3%) menjawab kurang setuju,

47 responden (61,0%) menjawab setuju, 29 responden (37,7%) menjawab sangat setuju.

9. Pada butir pernyataan 9 (Saya merasa aman dalam bekerja, ketika pekerjaan dan perintah yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya) 2 responden (2,6%) menjawab kurang setuju, 46 responden (59,7%) menjawab setuju, 29 responden (37,7%) menjawab sangat setuju.

10. Pada butir pernyataan 10 (Saya menjalin keakraban dengan semua pihak di perusahaan) 48 responden (62,3%) menjawab setuju, 29 responden (37,7%) menjawab sangat setuju

Tabel 4.6
Persentase Jawaban responden variabel Y

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	1	1,3%	5	6,5%	48	62,3%	23	29,9%	61	100
P2	-	-	3	3,9%	2	2,6%	46	59,7%	26	33,8%	61	100
P3	-	-	3	3,9%	2	2,6%	42	54,5%	30	39,0%	61	100
P4	-	-	2	2,6%	3	3,9%	38	49,4%	34	44,2%	61	100
P5	1	1,3%	2	2,6%	-	-	53	68,8%	21	27,3%	61	100
P6	-	-	-	-	1	1,3%	52	67,5%	24	31,2%	61	100
P7	-	-	-	-	4	5,2%	49	63,6%	24	31,2%	61	100
P8	-	-	-	-	1	1,3%	52	67,5%	24	31,2%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 5 responden (6,5%) menjawab kurang setuju, 48 responden (62,3%) menjawab setuju, 23 responden (29,9%) menjawab sangat setuju.

2. Pada butir pernyataan 2 (Saya merasa professional ketika bekerja sama dengan rekan kerja dan pegawai lainnya) 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju, 2 responden (2,6%) menjawab kurang setuju, 46 responden (59,7%) menjawab setuju, 26 responden (33,8%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya jarang mengambil cuti di dalam perusahaan) 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju, 2 responden (2,6%) menjawab kurang setuju, 42 responden (54,5%) menjawab setuju, 30 responden (39,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya tetap bekerja walaupun sakit) 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju, 3 responden (3,9%) menjawab kurang setuju, 38 responden (49,4%) menjawab setuju, 34 responden (44,2%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja) 1 responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju, 53 responden (68,8%) menjawab setuju, 21 responden (27,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya merasa senang ketika pimpinan memuji, ketika saya bekerja dengan baik) 1 responden (1,3%) menjawab kurang setuju, 52 responden (67,5%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya terganggu ketika pimpinan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi) 4 responden (5,2%) menjawab kurang setuju, 49 responden (63,6%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju.

8. Pada butir pernyataan 8 (Saya selalu menaati semua peraturan di perusahaan) 1 responden (1,3%) menjawab kurang setuju, 52 responden (67,5%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju.

3. Uji Validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , untuk $n = 77$ dengan sig 5% diperoleh r_{tabel} yaitu 0,2213, jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka instrument dinyatakan valid namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak bisa untuk digunakan di penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,854	0,221	Valid
2	0,896	0,221	Valid
3	0,826	0,221	Valid
4	0,873	0,221	Valid
5	0,837	0,221	Valid
6	0,883	0,221	Valid
7	0,877	0,221	Valid
8	0,776	0,221	Valid

Sumber: Data penelitian

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,695	0,221	Valid
2	0,815	0,221	Valid
3	0,689	0,221	Valid
4	0,736	0,221	Valid
5	0,738	0,221	Valid
6	0,820	0,221	Valid
7	0,780	0,221	Valid
8	0,811	0,221	Valid
9	0,791	0,221	Valid

10	0,795	0,221	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Data penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,835	0,221	Valid
2	0,897	0,221	Valid
3	0,890	0,221	Valid
4	0,848	0,221	Valid
5	0,847	0,221	Valid
6	0,692	0,221	Valid
7	0,821	0,221	Valid
8	0,732	0,221	Valid

Sumber: Data penelitian

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji validitas dimana semua variabel instrument penelitian bernilai lebih tinggi dari r-tabel artinya semua instrument layak untuk diteliti lebih lanjut.

2). Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Berikut ini adalah rumus *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas ketentuan suatu instrument dinyatakan valid jika bernilai $> 0,6$

Tabel 4.10
Uji Realibilitas motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

Tabel 4.11
Uji Realibilitas
kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Tabel 4.12
Uji Realibilitas kinerja

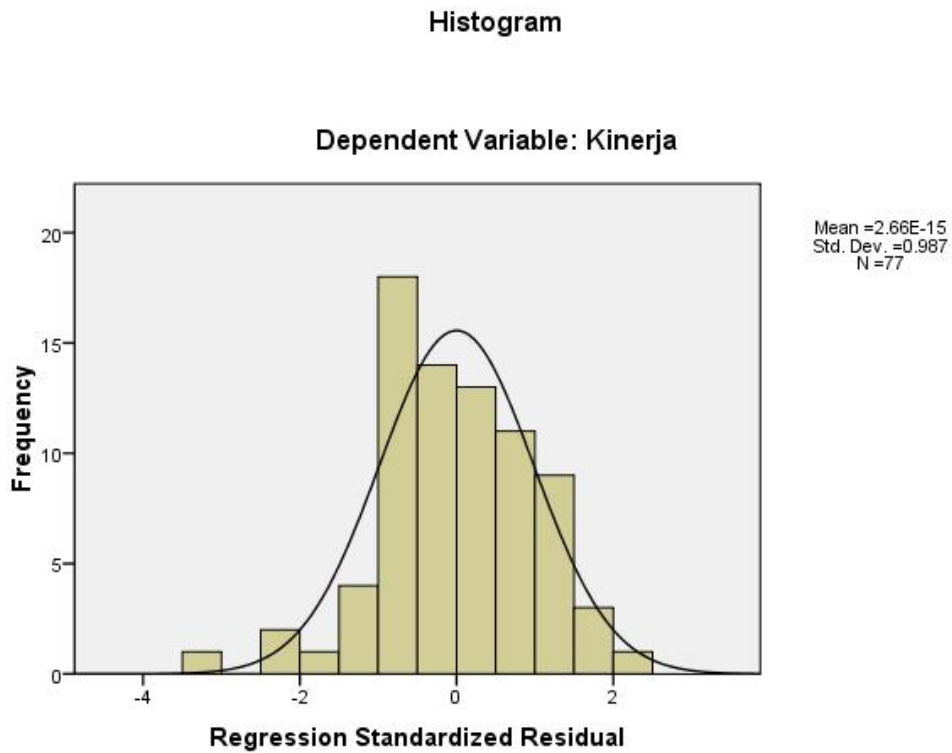
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Dari tabel diatas terlihat nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel bernilai diatas 0,60 artinya semua instrument bersifat reliable atau layak untuk diuji di kemudian hari

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

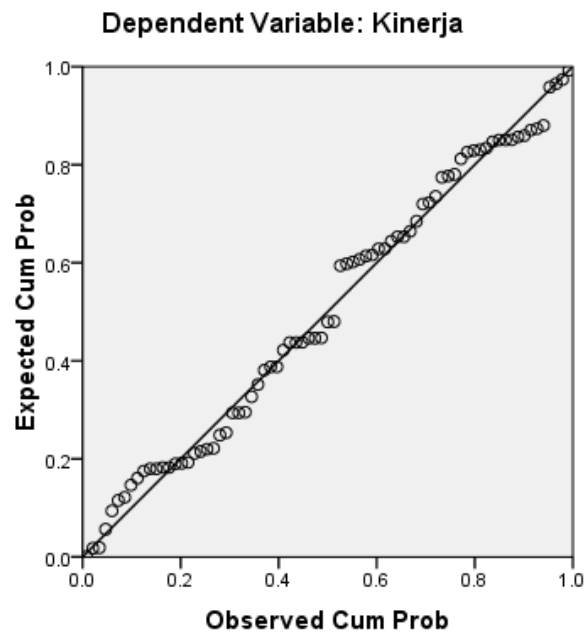
Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Metode yang dapat digunakan untuk normalitas antara lain, analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Penelitian menggunakan P-Plot

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

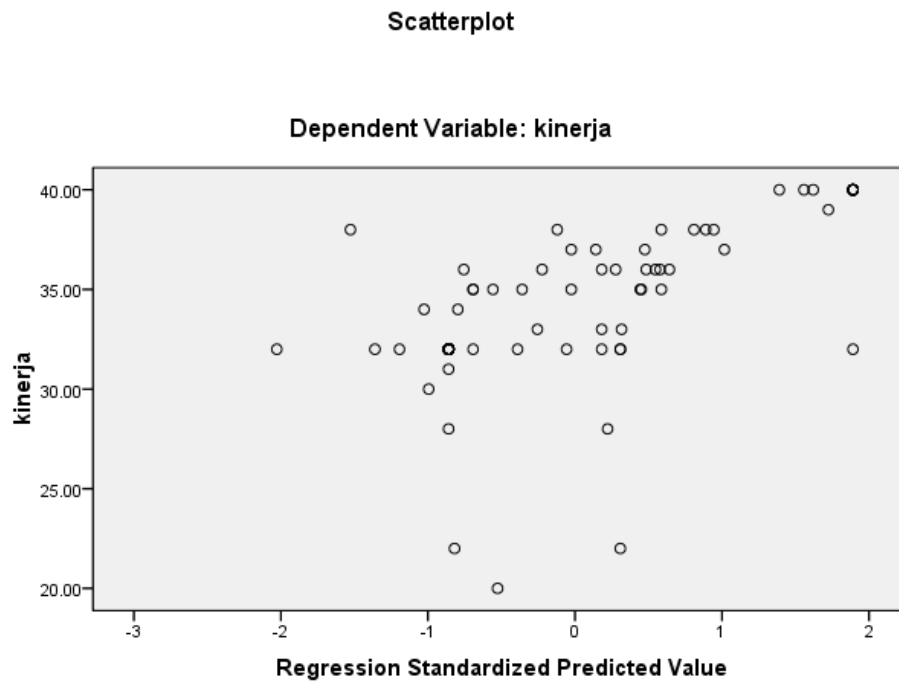
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Motivasi	.686	1.458
kepuasan kerja	.686	1.458

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikoliniearitas

c. Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas



Gambar 4.3 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

5. Pengujian Hipotesis

a Uji Regressi liner berganda

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.493	4.478		1.003	.319
Motivasi	.338	.141	.265	2.397	.019
kepuasan kerja	.417	.108	.426	3.854	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan dari tabel diatas adalah :

$$Y=4.493+0.338X_1+0.417X_2+e$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. nilai konstanta sebesar = 4.493 menunjukkan variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan Kinerja senilai 11.366%
- b. nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0,388 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan maka akan menaikkan Kinerja senilai 3,88 %.
- c. nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0,417 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan Kinerja sebesar 4,17 %.

2. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria pengujian hipotesisnya adalah

1. $H_0: \beta = 0$, artinya, motivasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan
2. $H_0: \beta \neq 0$, artinya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

Penarikan hipotesis bisa dilihat dari

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya, motivasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya, motivasi, dan kepuasan kerjaberpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

Tabel 4.15
Uji t(Uji Secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.493	4.478		1.003	.319
Motivasi	.338	.141	.265	2.397	.019
kepuasan kerja	.417	.108	.426	3.854	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji secara parsial yang ada dalam peneltian ini ntuk kriteria pengujian parsial 75 responden diketahui nilai df (n-2) dalam hal ini df $(77-2) = 75$ diperoleh nilai t tabel senilai 1,992, hasil dari pengujian hipotesis akan dijelaskan dibawah ini.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.397 dan sig 0, 019 sedangkan nilai t tabel adalah 1,992 dalam hal ini $(2.397 > 1,992)$ H_0 ditolak artinya dalam penelitian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0, 019 dalam hal ini $sig\ 0, 019 < 0,05$ artinya secara parsial Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3.854 dan sig 0,000 sedangkan nilai t tabel adalah 1,993 dalam hal ini ($3.854 > 1,992$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,000 dalam hal ini $\text{sig } 0,000 < 0,05$ artinya secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan.

3. Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

kriteria pengujiannya adalah

1. $H_0: \beta = 0$, artinya motivasi, dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan
2. $H_0: \beta \neq 0$, artinya, motivasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1. Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya, motivasi, dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan.

2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, motivasi, dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

Tabel 4.16
Uji f (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.187	2	237.093	22.558	.000 ^a
	Residual	777.761	74	10.510		
	Total	1251.948	76			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 22.558 dan signifikan bernilai 0,000, untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($77 - 2 = 75$) diperoleh nilai f hitung = 3,12 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22.558 > 3.12$), maka H_0 ditolak, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.479	.462	3.24196

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

Nilai *R Square* sebesar 0,479 berarti 47,9% besaran ikatan variabel, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. railink cabang Medan, sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

B. Pembahasan

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, dilihat nilai t hitung sebesar (2.397 > 1,992) dan sig 0,019 < 0,05 artinya secara parsial Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja, bisa dilihat dari nilai t hitung yang lebih tinggi dari tabel (3.854 > 1,992) H_0 ditolak artinya dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,000 dalam hal ini sig 0,000 < 0,05 artinya secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, Irawan (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel selain kepuasan kerja,

3. Dari tabel F nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22.558 > 3.12$) , maka H_0 ditolak, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, Nilai *R Square* sebesar 0,479 berarti 47,9% besaran ikatan variabel, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. railink cabang Medan, sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, dilihat nilai t hitung sebesar $(2.397 > 1,992)$ dan $\text{sig } 0,019 < 0,05$, dan menerima hipotesis Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT.Railink Cabang Medan
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja, bisa dilihat dari nilai t hitung yang lebih tinggi dari tabel $(3.854 > 1,992)$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan menerima hipotesis bahwa Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan di PT.Railink Cabang Medan
3. Dari tabel F nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}} (22.558 > 3.12)$, maka H_0 ditolak, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan, dan nilai $\text{sig } (0,000 < 0,05)$, Nilai *R Square* 47,9% besaran ikatan variabel, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. railink cabang Medan, dan menerima hipotesisi bahwa Ada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawa di PT.Railink Cabang Medan

B. Saran

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis member saran pentingnya memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja keras dari angket yang disebar terlihat bahwa masalah promosi masih terdapat responden yang menjawab kurang setuju.
2. kepuasan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja di PT Railink Cabang Medan terlihat dari nilai t yang lebih besar, artinya perlunya pihak

Railink meningkatkan kepuasan karyawannya agar kinerja karyawan makin meningkat.

3. kepada peneliti lain disarankan untuk menguji tentang karakter individu atau stress kerja untuk penelitian selanjutnya di railink.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Medan: Perpustakaan Daerah.
- Ade. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Medan: Perpustakaan Daerah.
- Al Musadieq, Mochammad. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 13(1); 1354-1367.
- Arda, Mutia. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(1); 45-60.
- Astuti, Hera Dzaki. (2015). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk)". *e-Proceeding of Management*. 2(2); 34-44.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fahmi, Irham. (2014). *Teori, Kasus dan Solusi Kewirausahaan*. Jakarta: Alfabeta
- Fred, Luthans. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani. T, Handoko. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnilawati. (2013). Effect of Discipline, Works Motivation and Organization Commitmen to Work Satisfaction in Product Division PT. SAMI Car line Lamda Semarang". *Jurnal AGORA*. 1(3); 87-88.
- Latief. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.

- Pentury. (2010). "*Kinerja dipengaruhi oleh Variabel Antesenden dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja* (Studi pada Manajer Bank BRI di Malang). Ambon: Universitas Pattimura, Retrieved March 25, 2013.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Gramedia.
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Veithzal, Rivai dan Basri Mohd. (2008). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wexley & Yukl. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMI PUTERA, *Jurnal Administari Bisnis (JAB)* Vol.54 No. 1 Januari 2018.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan, Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.