

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1
KHUSUS MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

PUTRI RATNA SARI
NPM. 1305160762



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Putri Ratna Sari (1305160762) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu dengan memilih langsung seluruh karyawan sebanyak 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak - pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan empat rumus yaitu Analisis Regresi berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Koefisien regresi bertanda Positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan adalah sangat kuat sekali sebesar ($r=0,580$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,337.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Allhamdulillahirabbil'alamiin, Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadisuritaauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini Penulis Mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Khususnya:

1. Yang utama dari segalanya, Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kelancaran dan kemudahan hingga skripsi ini dapat Penulis selesaikan. Semoga kiranya Allah SWT memberikan keberkahan ilmu pada Penulis. Shalawat dan salam juga selalu terlimpahkan keharibaan Baginda Rasulullah Muhammad SAW.
2. Terima kasih yang sebesar – besarnya untuk Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Khairudin, Ibunda Suhairi yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, membimbing, serta memberkan dukungan baik secara moril maupun materil, sertadoadan motivasi melalui untaian doa-doa yang di ijabahnya. Tak lupa kepada Saudara kandung penulis , Abang saya Feri

Adhari dan Kakak saya Vera Ade Novita Dan teman terbaik saya Letda M.Jepri Suhendro, S.T.Han.

3. semua keluarga yang selalu mampu memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
4. Bapak Zulaspan Tupti,SE., M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU)
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU)
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Staf Pegawai Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, Dan Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan
9. Teman – teman khususnya kelas B manajemen Siang Stanbuk 2013, terimakasih untuk kebersamaannya selama ini. Dan terimakasih banyak kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk membantunya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan di hadapan-Nya. Amin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh

sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Medan, April 2017
Penulis

Putri Ratna Sari
130516072

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teori.....	6
1. kinerja	6
a. Pengertian kinerja	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	7
c. Penilai kinerja	8
d. Indikator kinerja.....	11
2. Kepuasan kerja	13
a. Pengertian Kepuasan kerja	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja.....	14
c. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	15
d. Indikator Kepuasan kerja	18
3. Motivasi kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi kerja.....	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.....	21
c. Teori-teori Motivasi kerja	22
d. Indikator Motivasi kerja	24
B. Kerangka Konseptual.....	25

C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Defenisi Operasional.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Data.....	44
2. Identitas Responden.....	45
3. Asumsi Klasik	53
a. Normalitas	53
b. Multikolinearitas.....	54
c. Heterokedasitas.....	55
4. Regresi Linear Berganda	56
5. Pengujian Hipotesis	58
a. Uji Parsial (Uji T)	58
b. Uji Simulta (Uji F).....	62
6. Uji Determinasi (S-Square).....	62
B. Pembahasan	64
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	64
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	65
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ..	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	30
Tabel III.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	30
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja	31
Tabel III.4 Rencana Jadwal Penelitian	32
Tabel III.5 Jumlah Sample	33
Tabel III.6 Skala likert.....	34
Tabel III.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja	36
Tabel III.8 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	36
Tabel III.9 Uji Validitas Kinerja	37
Tabel III.10 Uji Reability Kepuasan Kerja	38
Tabel III.11 Uji Reability Motivasi Kerja.....	38
Tabel III.12 Uji Reability Kinerja	38
Tabel IV.1 Skala Likert	45
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	45
Tabel IV.3 Usia	46
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan Responden	46
Tabel IV.5 Penyajian Data Identitas Variabel Independen Kepuasan Kerja ...	47
Tabel IV.6 Penyajian Data Identitas Variabel Independen Motivasi Kerja.....	48
Tabel IV.7 Penyajian Data Identitas Variabel Independen Kinerja	49
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel IV.10 Hasil Uji T	59

Tabel IV.11 Uji F	62
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	26
Gambar II.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	27
Gambar II.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	28
Gambar III.1 Kreteria Pengujian Hipotesis T	41
Gambar III.1 Kreteria Pengujian Hipotesis F	42
Gambar IV.1 Normalitas.....	54
Gambar IV.2 Scatterplot	56
Gambar IV.3 Hasil Kreteria Pengujian Hipotesis T	60
Gambar IV.3 Hasil Kreteria Pengujian Hipotesis F	61

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan adalah sebuah lembaga pelayanan jasa keimigrasian dalam melaksanakan kegiatannya harus selalu berupaya memenuhi keinginan pelanggan. Pelanggan adalah kelompok orang atau masyarakat yang memiliki kepentingan, baik langsung maupun tidak langsung atas pelayanan tersebut. Berbagai kepentingan berbeda dari pelanggan tersebut, harus menjadi acuan utama dalam merencanakan maupun melaksanakan pelayanan.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi kantor untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin kantor.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kantor atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan kantor, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja kantor secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) Faktor Kemampuan, terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill), (2) Faktor Motivasi terdiri dari kemampuan reality (Attitude + Skill).

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Porter dan Edward dalam Wibowo (2014, hal. 99)

Kepuasan Kerja adalah sikap pegawai terhadap kinerja pegawai yang berhubungan dengan situasi kerja, hal yang menyangkut faktor sfisik dan psikologis. Menurut Sutrisno (2013, hal. 77) bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, bagi masyarakat pentingnya kepuasan yaitu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Menurut Suhendi (2012, hal. 196) kepuasan kerja adalah Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan yang berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika disiplin, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja akan menurun. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi

faktor – faktor berikut: (1) Gaji atau imbalan yang dirasakan adil, (2) Kondisi Kerja yang menunjang, (3) Hubungan Kerja atau rekan kerja .

Malayu S.P Hasibuan (2009, hal. 31) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai kurang baik. Apabila kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dengan dasar pemikiran diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis berkeinginan dan merasa tertarik untuk membahas penulis proposal penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan**”.

B. Identifikasih Masalah

Berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan, maka secara umum penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya menyakut dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja adalah bahwa:

1. Masih adanya beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan terlihat dari adanya keluhan beberapa pegawai yang kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

2. Motivasi kerja yang diberikan belum berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja pegawai terlihat masih ada pegawai yang tidak mencapai target sesuai dengan keinginan pihak kantor.
3. Adanya beberapa pegawai yang melalaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan kantor.

C. Batasan Dan Rumus Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki, maka luas penelitian dibatasi dalam hal kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuannya Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.
- b) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.
- c) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.
2. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
3. Manfaat bagi penulis selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian dan Manfaat Penilaian Kinerja

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yaitu meliputi pemangku kepentingan eksternal (Stakeholder) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67)Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi karya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2014, hal. 87) bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Dengan demikian kinerja adalah suatu tanggung jawab seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan defini diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor kepuasan kerja (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013, hal. 67) yang merumuskan bahwa $Human\ Performance = Ability + Motivation$, $Ability = Knowledge + Skill$, berikut keterangannya:

1) Faktor Kemampuan.

Psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk menjabatnya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Blumberg dan Pringle dalam Agustini (2011, hal. 91) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kesempatan

Kesempatan terdiri dari alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi waktu serta gaji.

2) Kapasitas.

Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, intelegensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina dan tingkat energi.

3) Kemauan untuk melakukan prestasi.

Kemauan terdiri motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik, tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai , persepsi atas ekspektasi peran dan rasa keadilan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai kinerja seseorang pegawai secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit

untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Masalah yang dihadapi manajer adalah bagaimana menilai kemampuan - kemampuan tenaga kerja pada saat ini sehubungan dengan persyaratan-persyaratan sekarang maupun pada waktu-waktu mendatang.

Penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada pegawai atau kebajikan atau efisiensi pengharkatan. Dari sudut pandang pihak pegawai-pengharkatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya. Apa yang dapat ia perbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar dapat berprestasi lebih efektif. Demikian pula ia dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dan imbalan-imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang.

Menurut Siswanto (2005, hal. 231) penelitan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deksriptif pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahhun. Kegiatan ini untuk mengukur kinerja masing – masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskriptif pekerjaan, untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya.

Penelitan kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada seluruh karyawan.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong meningkatkan kualitas kinerja.
- 4) Untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari pimpinan.
- 5) Bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan.

Menurut Rivai (2013, hal. 551) menyatakan beberapa hal yang digunakan untuk penilaian kinerja, antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b) Umpan balik kinerja
 - c) Menentukan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai
- 2) Pengambilan keputusan administratif
 - a) Keputusan untuk menentukan gaji promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai
 - b) Pengakuan kinerja pegawai
 - c) Pemutusan hubungan kerja
 - d) Mengidentifikasi hal buruk
- 3) Keperluan perusahaan
 - a) Perencanaan SDM
 - b) Menentukan kebutuhan pelatihan
 - c) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - d) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - e) Evaluasi terhadap sistem SDM
 - f) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan kantor

- 4) Dokumentasi
 - a) Kriteria untuk validasi penelitian
 - b) Dokumentasi keputusan tentang SDM
 - c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

Pada waktu sekarang proses penilaian kinerja bersifat universal. Evaluasi berlaku sepanjang pegawai ada dalam ikatan kerja. Tidak ada harilewat tanpa terjadi diskusi mengenai nilai dan kemampuan pegawai. Kebanyakan diskusi mengenai nilai dan kemampuan pegawai. Kebanyakan diskusi adalah informal. Dalam rangkapanilaian kinerja pembahasan dibatasi pada prosedur-prosedur formal yangditerapkan pada organisasi-organisasi kerja dalam mengevaluasi sumbangan-sumbangan dan potensi para anggota

Secara tradisional penilaian dipusatkan pada karakteristik individual seseorang, seperti inteligensia, kemampuan mengambil keputusan, kreativitas, dan kemampuan bergaul dengan orang-orang lain.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat di identifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Wibowo (2014, hal. 86) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan mendatang.
- 2) Standart, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan balik, masukkan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 75) ada beberapa indikator kinerja, antara lain:

- 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 ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas Kerja

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

3) Keandalan

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

4) Sikap

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

Dari defenisi indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri – ciri yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi, karena pegawai merupakan ujung tombak bagi keberhasilan suatu organisasi, perlu dipuaskan agar lebih tanggap terhadap lingkungannya.

Menurut Sutrisno (2013. Hal, 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor - faktor

dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2014. Hal, 413) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117)

semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosanan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak adahubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaranyang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2013. Hal, 77) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor social, meliputi komunikasi dengan pimpinan, karyawan yang digunakan dan fasilitas lainnya.
- 3) Faktor fisik, meliputi tempat kerja, peralatan yang digunakan dan fasilitas lainnya.
- 4) Faktor komunikasi, meliputi komunikasi dengan pimpinan, karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat.
- 5) Faktor fasilitas, meliputi fasilitas rumah sakit, cuti dan perumahan.
- 6) Faktor pekerjaan, meliputi tanggung jawab, sikap, wewenang dan sungguh – sungguh.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014, hal. 424) teori kepuasan ada dua, yakni:

- 1) two – Faktor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidak puasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidak puasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidak puasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi

kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

2) Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value Theory memfokuskan pada hasil manapun yang dinilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013. Hal, 120) teori – teori tentang kepuasan kerja adalah:

1) teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adnan. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person dan equity – in – equity. Welxley dan Yukl mengemukakan bahwa ‘input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job’. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, pelatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh atau dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan , status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengespresikan diri.

Sedangkan comparison person may be a someone in the same organization, someone in a different organization, or even the personob.himself in a previous job. (comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirina sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini, puas tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input – outcome dirinya dengan perbandingan input – outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya sendiri dan, sebaliknya ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi makin puas pula pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai tersebut tidak akan merasa puasa.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pandangan pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan

dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Fredrick Hezberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Hezberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek Insinyur dan akuntan.

6) Teori Pengharapan

Teori harapan dikemangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudia teori ini diperluan oleh Porter dan Lawler. Keith Davis mengemukakan bahwa 'Vroom 0explains that motivation is a product of how much on wants something and one's estimate of the probability that a cwetain will lead.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2012. Hal, 126) ada beberapa indikator kepuasan yaitu:

1) Kerja

Merupakan suatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.

2) Pengawasan

Adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

3) Upah

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja.

4) Promosi

Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi sebagai instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah.

5) Co – worker

Merupakan tenaga kerja yang bersifat secara individual.

Berdasarkan pengertian, faktor yang mempengaruhi, indikator dan teori – teori yang dikemukakan diatas, bahwa kepuasan kerja adalah dimensi yang penting dan sikap seseorang yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja akan membangkitkan perusahaan tersebut menjadi lebih baik lagi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, untuk itu diperlukan keahlian pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Handoko (2012. Hal, 251) Motivasi ialah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manager, karena manager harus bekerja dengan seluruh karyawannya. Manager perlu memahami orang – orang berperilaku

tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2014. Hal, 110) menyatakan bahwa motivasi merupakan cara untuk mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan pembuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi adalah dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya yang tidak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawan dalam hal pelaksanaan kegiatan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Sutrisno (2013, hal.116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu “faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang adalah, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Yunus dalam Torang (2013, hal. 59 – 60) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian
- 3) Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan
- 4) Regenerasi organisasi perusahaan, memberikan kebanggaan bila pekerja pada organisasi perusahaan tersebut
- 5) Rekan kerja, sepaham dan dapat bekerja sama
- 6) Pemimpin, hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan pertimbangkan pendapat bawahannya
- 7) Jam kerja, lembur
- 8) Kondisi kerja, keberhasilan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau.

c. Teori – teori Motivasi

Ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori – teori yang menyangkut motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu; a) teori kepuasan (*content theories*) menekankan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*); b) teori proses (*process theory*) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Di antara berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat tiga nama besar yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan pikiran para ahli sehubungan dengan teori kepuasan. Mereka itu adalah *Abraham Maslow*, *Frederich Herzberg*, dan *David Celland*.

1) Teori kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologi (fisiologi needs). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu pangan, sandang, papan dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi, secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- b) Kebutuhan rasa aman (safety needs). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c) Kebutuhan akan sosialisasi (social needs or affiliation). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- d) Kebutuhan penghargaan (esteem needs). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs), kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Kebutuhan – kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) terkadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder.

Teori- teori motivasi Miftah Thoha (2010, hal.230) antara lain:

1) Herzberg

Menurut teori Herzberg ialah agar para karyawan termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.

2) Aldefer (aldefer's ERG Theory)

Motivasi ialah tidak harus tingkat yang dibawah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum perampasan itu satu-satunya jalan untuk mengaktifkan suatu kebutuhan.

3) McClelland

Menurut McClelland motivasi ialah jika ia mempunyai keinginan untuk melakukna suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111):

- 1) kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- 2) orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut
- 3) Ketekunan, yaitu kesungguhan dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan – kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 5) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah hubungan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

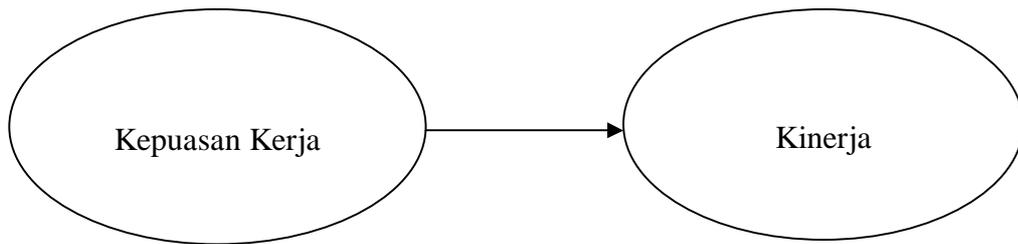
Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan setelah karyawan selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013. Hal, 75) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013, hal. 635) “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar II.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

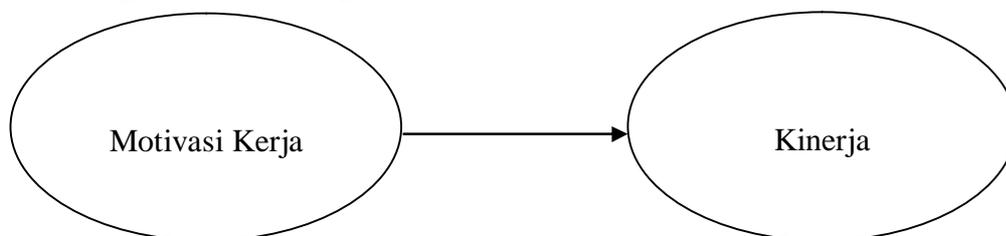
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2014, hal. 331)berpendapat bahwa pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan atau keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, pengalaman, pengetahuan, dorongan, harapan dan imbalan, pegawai tidak termotivasi dalam bekerja akan berdampak terhadap perilaku kerjanya yang akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



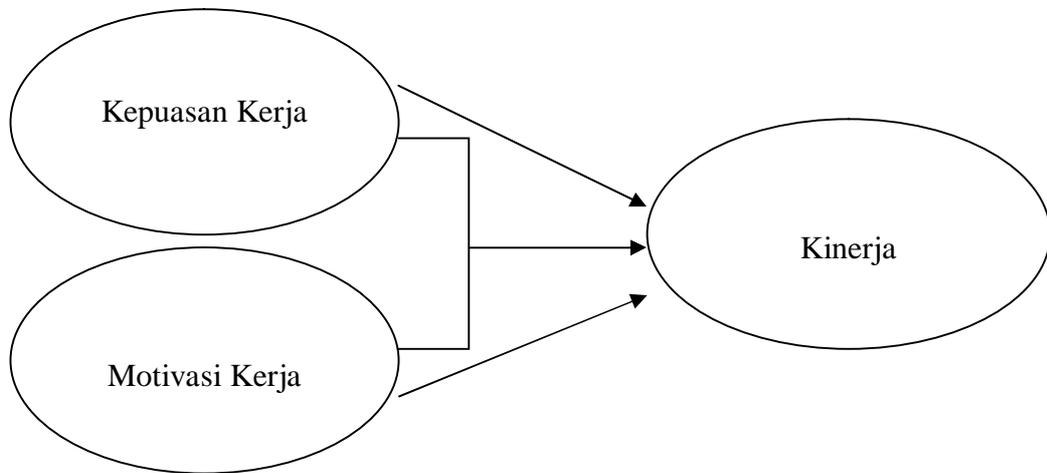
Gambar II.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Wibowo (2014, hal. 03) mengemukakan kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. implementasi kinerja dilakukan oleh sumber manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Florida Dessy & A.M Rosa Widjojo (2013, hal. 222) bahwa “kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Dari kutipan – kutipan terdahulu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.3 Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kinerja.

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2010, hal. 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengemukakan assosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiono (2010, hal. 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berladaskan pada filsafat postif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotensi yang telah dirumuskan. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi; kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

1. Kinerja (Variabel Y)

Kinerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh setiap pegawai tentang pekerjaan yang telah ia capai dengan maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

**Tabel III.I
Tabel Indikator Kinerja**

Kinerja
Kualitas Kerja
Kuantitas Kerja
Keandalan
Sikap

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kepuasan Kerja (Variabel X1)

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk perilaku pegawai yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi karya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

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

Kepuasan Kerja
Kerja
Pengawasan
Upah
Promosi
CO-worker

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 126)

3. Motivasi Kerja (Variabel X2)

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya terhadap tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku menurut Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2010, Hal. 96). Saydam (2000, Hal. 326) mengatakan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Tabel III.3
Tabel Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja
Kerja keras
Orientasi masa depan
Ketekunan
Usaha untuk maju
Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang beralamat di Jln. Gatot Subroto No. 268 A Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2016 sampai dengan bulan Desember 2016

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2016 sampai dengan Desember 2016. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Rencana Jadwal Penelitian

N O	Proses Penelitian	Bulan																							
		Nov-16				Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17				Apr-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	Pengumpulan Data		■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penyusunan Proposal				■																				
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang meja hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berjumlah 123 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam hal ini, peneliti menggunakan *sampling purposive* atau sampel diambil dengan pertimbangan tertentu yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan memperhatikan bagian yang ada dalam populasi tersebut.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{123}{1 + 123 \times 0,1^2} = 55 \text{ orang}$$

Keterangan : n = Ukuran Sampel, N = Ukuran Populasi, e = Toleransi ketelitian (%)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut:

Tabel III.5
Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Lalintuskim	35	$55/123(35) = 16$
2	Wasdakim	20	$55/23 (20) = 9$
3	Infokim	10	$55/123 (10) = 4$
4	Darinsuk	43	$55/123 (43) = 19$
5	Tata usaha	15	$55/123 (15) = 7$
Total		123	55

Sumber: Data diolah, 2017

Dalam penelitian sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dan hasil penelitian diberlakukan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang menjadi responden untuk dijawabnya.

Dalam penyebaran jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

ITEM	SKOR
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012 hal.172)

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* /korelasi sederhana, yaitu:

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

Sugiyono (2012, hal. 135)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

x = jumlah pengamatan variabel x

y = jumlah pengamatan variabel y

(x^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

(y^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

xy = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini, adapun kriteria pengujian.

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.,
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed < α 0,05).
- 2) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed < α 0,05).

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
------------	----------------	--------------	------------

Pernyataan 1	0,396 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,354 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,356 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,388 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,524 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,548 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,485 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,458 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,594 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,710 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai kepuasan kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,652 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,747 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,454 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,618 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,881 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,804 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,731 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,583 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,371 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,432 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai kepuasan kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,663 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,743 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,683 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,776 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,738 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,349 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,337 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,438 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,549 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,520 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai kepuasan kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telahh diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini:

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

Dimana:

r = Reabilitas instrumen.

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir.

σ_1^2 = varians total.

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai koefisien reabilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (cukup baik).
- Jika nilai koefisien reabilitas Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (kurang baik).

Tabel III.10
Uji Reability Kepuasan

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0,651 > 0,10$ reability data tersebut reliabel (cukup baik).

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0,836 > 0,10$ reability data tersebut reliabel (cukup baik).

Tabel III.12
Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0,799 > 0,10$ reability data tersebut reliabel (cukup baik).

F. Teknis Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Sugiono, 2012, hal.277)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstant

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisi yang dipakai adalah regresi linier berganda, Asumsi Klasik yang dimaksud terdiri dari:

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi setelah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan

histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau

miring kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

4. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi dinatara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan VIF antar varibel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $>0,10$ atau sama dengan VIF <10 .

5. Uji Heteroakedastistas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan malalui grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisi yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastitas antara lain:

- 1) jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang mebentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastistas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

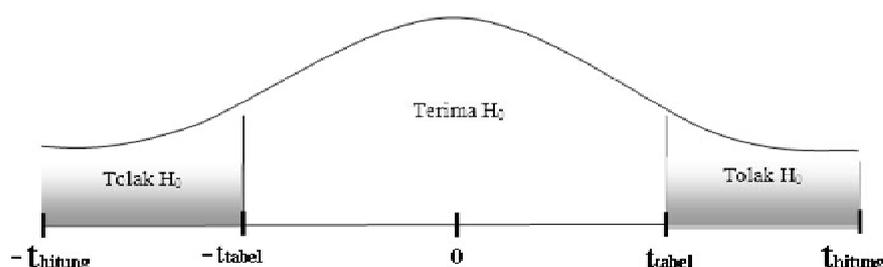
6. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 (=5%).

Adapun pengujian sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$, artinya variabel (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variaebel terikat (Y).

H_a : $\rho \neq 0$, artinya variabel (X) independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dependen.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

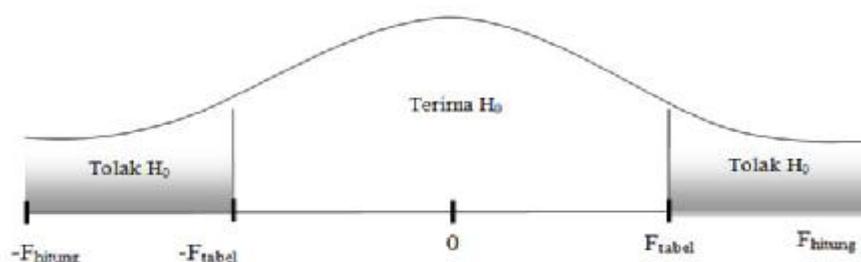
- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5% (tidak berpengaruh).
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5% (berpengaruh)

7. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanlevel* taraf nyata 0,05 (=5%). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 3) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5% (tidak berpengaruh).
- 4) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5% (berpengaruh)

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

$(R_{y.x_1x_2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Kepuasan Kerja), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (Motivasi), dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja). Angket yang disebar ini diberikan kepada 55 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2010, hal. 132)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *Likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap

responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Identitas Responden

44

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut:

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 55 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	36	65.5	65.5	65.5
perempuan	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS di olah (2017)

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 55 orang sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau sebesar 65,5 %, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 34,5%. Dengan kata lain mayoritas responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat di kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan

2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	7	12.7	12.7	12.7
25-35 tahun	18	32.7	32.7	45.5
>35 tahun	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS di olah (2017)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia > dari 35 tahun yaitu 30 orang atau 100,0% usia antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 32,7% sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia < dari 25 tahun yang berjumlah 7 orang atau 2,9%.

3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 55 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	10	18.2	18.2	18.2
S1-S2	45	81.8	81.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS di olah (2017)

Pada tabel IV-4 menunjukkan bahwa untuk tingkat pendidikan responden frekuensi mayoritas adalah untuk yang berpendidikan sarjana D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 18,2%, untuk pendidikan sarjana S1-S2 sebanyak 45 orang atau sebesar 81,8%.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1,X2,dan Y

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel X1 adalah Kepuasan Kerja, variabel X2 adalah Motivasi, dan variabel Y adalah Kinerja. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5
Penyajian data identitas variabel Independen Kepuasan Kerja (X1)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	36,36	35	63,64	0	0	0	0	0	0	55	100
2	17	30,91	38	69,09	0	0	0	0	0	0	55	100
3	11	20,00	36	65,45	8	14,55	0	0	0	0	55	100
4	6	10,91	43	78,18	6	10,91	0	0	0	0	55	100
5	4	7,27	20	36,36	28	50,91	2	3,64	1	1,82	55	100
6	3	5,45	23	41,82	24	43,64	3	5,45	2	3,64	55	100
7	9	16,36	42	76,36	2	3,64	1	1,82	1	1,82	55	100
8	15	27,27	35	63,64	3	5,45	2	3,64	0	0	55	100
9	8	14,55	35	63,64	9	16,36	1	1,82	2	3,64	55	100
10	7	12,73	35	63,64	9	16,36	2	3,64	2	3,64	55	100

Sumber : hasil pengolahan Data Excel di olah (2017)

Pada tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 2) Pernyataan tentang Kondisi pekerjaan diperusahaan menyenangkan untuk ditekuni, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 3) Pernyataan tentang Dengan adanya pengawasan saya merasa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas dari 55 orang hanya 36 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 65,45%.
- 4) Pernyataan tentang Sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan tidak mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 43 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 78,18%.
- 5) Pernyataan tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima, mayoritas dari 55 orang hanya 28 orang responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 50,91%.
- 6) Pernyataan tentang Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 24 orang responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 43,64%.
- 7) Pernyataan tentang promosi yang dilaksanakan perusahaan atas dasar kinerja pegawai, mayoritas dari 55 orang hanya 42 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 76,36%.

- 8) Pernyataan tentang promosi yang dihentikan perusahaan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 9) Pernyataan tentang rekan kerja saya banyak memberikan masukan kepada saya, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.
- 10) Pernyataan tentang rekan kerja saya mudah diajak kerja dan kooperatif, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat baik karena pada umumnya karyawan sangat puas dengan apa yang di dapat dari perusahaan, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju.

Tabel IV-6
Penyajian data identitas variabel independen Motivasi (X2)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50,91	20	36,36	7	12,73	0	0	0	0	55	100
2	25	45,45	20	36,36	7	12,73	3	5,45	0	0	55	100
3	4	7,27	42	76,36	9	16,36	0	0	0	0	55	100
4	5	9,09	38	69,09	8	14,55	0	0	4	7,27	55	100
5	10	18,18	27	49,09	12	21,82	2	3,64	4	7,27	55	100
6	7	12,73	38	69,09	7	12,73	2	3,64	1	1,82	55	100
7	7	12,73	43	78,18	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100
8	4	7,27	35	63,64	16	29,09	0	0	0	0	55	100
9	5	9,09	37	67,27	13	23,64	0	0	0	0	55	100
10	3	5,45	46	83,64	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100

Sumber : hasil pengolahan Data Excel di olah (2017)

Pada tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan tentang terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat diposisi jabatan yang lebih baik, mayoritas dari 55 orang hanya 27 orang responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50,91%.
- 2) Pernyataan tentang selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan, mayoritas dari 55 orang hanya 25 orang responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24,24%.
- 3) Pernyataan tentang selalu berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas dari 55 orang hanya 42 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 76,36%.
- 4) Pernyataan tentang Setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan perusahaan, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 5) Pernyataan tentang Setiap karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan tugas, mayoritas dari 55 orang hanya 27 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 49,09%.
- 6) Pernyataan tentang memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 7) Pernyataan tentang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 43 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 78,18%.

- 8) Pernyataan tentang Setiap karyawan selalu dapat diajak kerjasama untuk kemajuan perusahaan, mayoritas dari 55 orang hanya 37 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 67,27%.
- 9) Pernyataan tentang Setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, mayoritas dari 55 orang hanya 37 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 67,27%.
- 10) Pernyataan tentang menggunakan waktu luang saya untuk mengecek ulang pekerjaan agar tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 46 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 83,64%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat baik karena pada umumnya karyawan sangat puas dengan apa yang di dapat dari perusahaan, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju.

Tabel IV-7
Penyajian data identitas variabel independen Kinerja (Y)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	56,36	20	36,36	0	0	3	5,45	1	1,82	55	100
2	25	45,45	26	47,27	0	0	4	7,27	0	0	55	100
3	19	34,55	32	58,18	4	7,27	0	0	0	0	55	100
4	6	10,91	33	60,00	7	12,73	8	14,55	1	1,82	55	100
5	6	10,91	30	54,55	13	23,64	5	9,09	1	1,82	55	100
6	8	14,55	44	80,00	3	5,45	0	0	0	0	55	100
7	13	23,64	37	67,27	5	9,09	0	0	0	0	55	100
8	10	18,18	38	69,09	5	9,09	1	1,82	1	1,82	55	100
9	6	10,91	44	80,00	4	7,27	0	0	1	1,82	55	100
10	10	18,18	35	63,64	9	16,36	0	0	1	1,82	55	100

Sumber : hasil pengolahan Data Excel di olah (2017)

Pada tabel IV-7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan tentang Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan, mayoritas dari 55 orang hanya 31 orang responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56,36%.
- 2) Pernyataan tentang selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu, mayoritas dari 55 orang hanya 26 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 47,27%.
- 3) Pernyataan tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 32 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 58,18%.
- 4) Pernyataan tentang Setiap karyawan harus meningkatkan kuantitas kerjanya, mayoritas dari 55 orang hanya 33 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 60,00%.
- 5) Pernyataan tentang bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur), mayoritas dari 55 orang hanya 30 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 54,55%.
- 6) Perusahaan menuntut karyawannya untuk memiliki kuantitas dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 44 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 80,00%.

- 7) Pernyataan tentang dapat diandalkan oleh pimpinan, mayoritas dari 55 orang hanya 37 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 67,27%.
- 8) Pernyataan tentang dapat diandalkan rekan-rekan saya, mayoritas dari 55 orang hanya 38 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 69,09%.
- 9) Pernyataan tentang selalu bersikap baik terhadap rekan kerja, mayoritas dari 55 orang hanya 44 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 80,00%.
- 10) Pernyataan tentang selalu loyal dalam bekerja, mayoritas dari 55 orang hanya 35 orang responden yang menyatakan setuju sebanyak 63,64%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sangat baik karena pada umumnya karyawan sangat puas dengan apa yang di dapat dari perusahaan, hal tersebut dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju.

3. Asumsi Klasik

Dalam regresi liner berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).

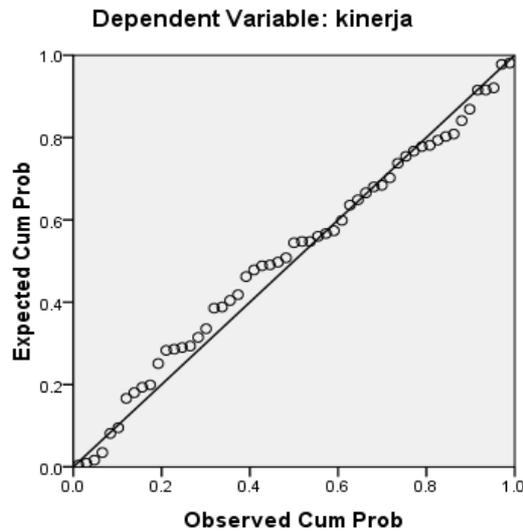
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1. Normalitas

Sumber: data diolah oleh SPSS 16.0

Gambar IV-1 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, merapat atau mengikuti ke garis diagonal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan 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.8
Hasil Uji Multikolinearitas

*Coefficients**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepuasan Kerja	.722	1.384
Motivasi	.722	1.384

a. Variabel Kinerja

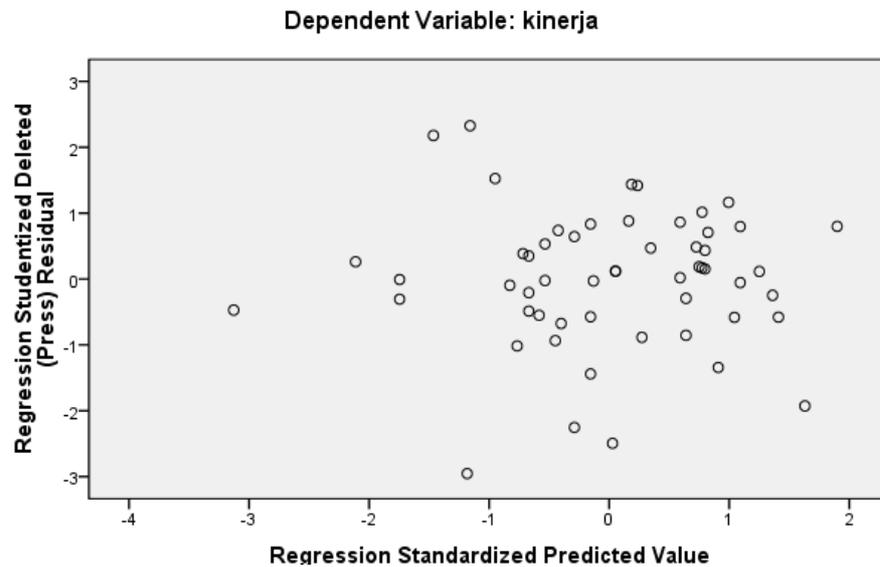
Sumber: data diolah oleh SPSS 16.0

Kedua variabel independen yakni Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedasitas

Heterokedasitas 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 homokedasitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedasitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokeditas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *Standardized*.



Gambar IV-2 Scatterplot

Sumber: data diolah oleh SPSS 16.0

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain variabel – variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*Multipleregresion*), hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model tunggal Uji Regresi berganda digunakan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstant

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	11.238	5.982		1.897	.066
Kepuasan kerja	.402	.172	.308	2.320	.024
Motivasi	.340	.127	.356	2.676	.010

a. Dependent Variable kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan Menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 16.0 di dapat:

$$\alpha = 11,238$$

$$X_1 = 0,402$$

$$X_2 = 0,340$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk satu prediktor (Motivasi kerja)

Adalah:

$$Y = 11,238 + 0,402 X_1 + 0,340 X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai $\alpha = 11,238$ menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kepuasan kerja (X_1) dalam model penelitian ini maka Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan bergerak naik sebesar 11,238
- 2) Nilai $X_1 = 0,402$ menunjukkan apabila Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sebesar 40,2. Kontribusi yang diberikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 40,2% dilihat dari Standardized Coefficient pada tabel di atas.
- 3) Nilai $X_2 = 0,340$ menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan sebesar 34,0. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,0% dilihat dari Standardized Coefficient pada tabel di atas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan dengan rumus uji statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien kolerasi

n = banyaknya pasangan rank

Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16,0 pada tabel di bawah, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	11.238	5.982		1.897	.066
Kepuasan kerja	.402	.172	.308	2.320	.024
Motivasi	.340	.127	.356	2.676	.010

b. Dependent Variable kinerja

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk kriteria uji t pada tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n=55$, dengan $df=n - k= 55 - 2 = 53$, dimana k adalah variabel – variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t tabel untuk $n = 55$ adalah 2,004 t-tabel. Ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan data uji t di atas dapat dipahami bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja pegawai. Dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut:

Dari data **coefficients^a** uji t atas dapat diketahui:

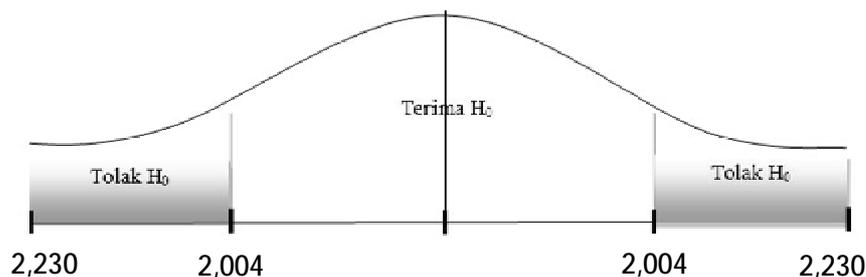
$$= 2,320$$

$$= 2,004 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

ditolak bila : Bila atau - pada = 5%

diterima bila : Bila atau - -



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar hasil kriteria pengujian di atas dapat dipahami bahwa pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di peroleh t tabel sebesar 2,004 (data terlampir), dan sebesar 2,230 dengan demikian $<$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk kriteria uji t pada tingkat = 5% diketahui $n = 55$, dengan $df = n - k = 55 - 2 = 53$, dimana k adalah variabel – variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t tabel untuk $n = 53$ adalah 2,004 t-tabel. Ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan data uji t pada tabel diatas dapat dipahami bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dari pengolahan data SPSS for windows versi 16.0 maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut:

$$= 2,676$$

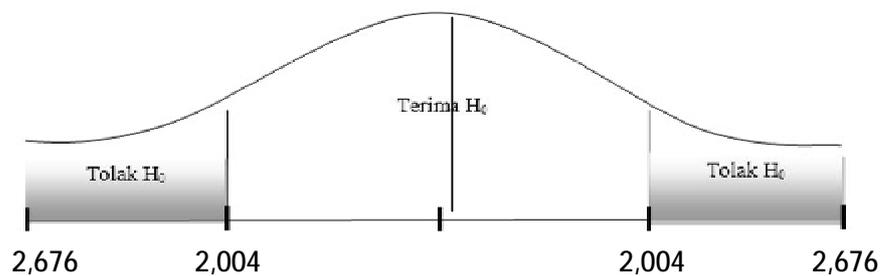
$$= 2,004 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

ditolak bila : Bila atau - pada = 5%

diterima bila : Bila atau - -

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar IV- 4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar hasil kriteria pengujian diatas dapat dipahami bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh t tabel sebesar 2,004 (data terlampir), dan sebesar 2,676 dengan demikian $<$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

b. Uji Simulta (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.862	2	172.431	13.212	.000 ^a
	Residual	678.665	52	13.051		
	Total	1023.527	54			

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

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah $13,212 > F_{tabel} 3,16$ dengan sig $0,000 > \alpha = 0,05$ atau dapat nilai signifikansi $0,000 >$ dari nilai probabilitas $0,05$. Menunjukkan H_0 diterima dan H_a diterima, berarti Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$

6. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.311	3.61265

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

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dipahami bahwa nilai R-Square sebesar 0,337 yang terlihat pada tabel diatas. Untuk mengetahui sejauh mana kombinasi atau presentase Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diketahui melalui uji derminasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,337 \times 100\% \\ &= 33,7\% \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 0,337 artinya menunjukkan bahwa sekitar 33,7% variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan adalah sebesar 33,7% sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan angket yang peneliti sebar, mayoritas responden menyatakan setuju dan telah diuji validitas dan reliabilitas dari angket peneliti. Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{tabel} yaitu $2,320 < - 2,004$. Sehingga Kepuasan Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menolak hipotesis yakni Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Kepuasan Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan prustasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian putu dkk (2013) yang melakukan penelitian di PDAM Kabupaten Bandung, yang menemukan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut telah dibuktikan bahwa kepuasan kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{tabel} yaitu $2,676 < - 2,004$. Sehingga Kepuasan Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menolak hipotesis yakni Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Kepuasan Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Hasil penelitian didukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal 67) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswandi (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji f dengan hasil $F_{hitung} > t_{tabel}$ 13,212 dengan sig 0,000 $> \alpha = 0,05$ atau dapat nilai signifikan 0,000 $>$ dari nilai probabilitas 0,05. Sehingga

pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Wayan Juniantara dan Gede Riana (2015) yang melakukan penelitian Koprasi Di Denpasar. Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Maka dari itu dibuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan Variabel Kinerja (Y) di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Hubungan yang terjadi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja adalah hubungan yang positif.
2. Adanya pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja (Y) di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. Hubungan yang terjadi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja adalah hubungan yang positif.
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas maka saran-saran perlu untuk diberikan sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja pegawai, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai suka atau tidak suka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja pegawai sudah seharusnya terus membangun motivasi kerja yang menjadikan kinerja karyawan meningkat. Artinya kepuasan kerja

pegawai akan menentukan besar kecilnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Disarankan kepada pihak kantor untuk selalu memperhatikan absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (edisi III), Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Veitzal Rivai (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Juliandi, A. Dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif ilmu-ilmu Bisnis*, Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sutrisno, Edi (2013) *Manajemen Kinerja*, (edisi IV), Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*, Bandung: CV.Alfabeta
- Syamsir Torang (2013). *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: CV.Alfabeta
- T. Hani Handoko (2012). *Manajemen*, (edisi II), Yogyakarta: BPPE
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, (edisi IV), Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama
- Putu Yudha Ateria Putri & Made Yenni Latrini (2013,hal.636) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik dengan In-Role Performance dan Innovative Performance sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Udaya (UNUD)*, Bali, Indonesia.
- Hari Murti & Veronika Agustini Srimulyani (2013, hal.16) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”, *Jurnal Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, Vol.1 no.1 Februari 2013
- Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M Rosawidjojo (2013, hal. 222) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT.Semen Tonasa”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya
Yogyakarta, Vol. 25 No.2

Wayan Juniantara & Gede Riana (2015) “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar”. Jurnal Fakultas
Ekonomi & Bisnis Universitas Udaya (UNUD),Bali, Indonesia.