

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERUMAHAN DAN
PERMUKIMAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Oleh:

Nama : Rahmad Alamsyah Siregar

NPM : 1105160429

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2016**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RAHMAD ALAMSYAH SIREGAR
N.P.M : 1105160429
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA
DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KOTA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2017

Pembimbing Skripsi

(Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

(ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RAHMAD ALAMSYAH SIREGAR
N.P.M : 1105160429
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
20 Mei 2016	Acc judul		
21/5-2016	Bab I → Latar belakang, luas & pentingnya. Identifikasi masalah. - rumus rumus kruskal & identifikasi masalah		
20/5-2016	Bab II → Contoh: Kinerja, kepuasan & motivasi - penelitian korelasional - kerangka konseptual		
16/6-2016	Bab III → Masing-masing variabel dengan indikator. - variabel sampel - Alat analisis (berurut) - Daftar pustaka. - uraian penelitian (flowchart). - Daftar isi - Daftar pustaka.		
9/8-2016	Acc proposal & seminar		

Medan, Agustus 2016

Pembimbing Proposal

(Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAHMAD ALAMSYAH SIREGAR
 NPM : 1105160429
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
29/9-2016	Bab I, Bab II, Bab III Acc & perbaiki Agensi anly. - Buat Cuesioner & Alburk	J	
30/10-2016	Bab II analisis data. - msk fm data. - olah data - Uji paramet, uji bergnd, D	J	
24/10-2016	Perbaiki Lemis, arka. Cuesioner teknis Lemis de Annet - Verbski susul arka + Ward olaka. - Kesi pnt. dan Jan. - Deplesi lambrn - carnis. (Cuesioner olah data, pntnr frustube, pntnr tri, dntnr pnt, dll - lihat ulang penulisan, spasi dll Lemis prndue).	J	
1/11-2016	Acc Skripsi utg sidang		

Pembimbing Skripsi

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

Medan, Oktober 2016

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

Rahmad Alamsyah Siregar, 1105160429. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan.* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2016. Medan.

Motivasi merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota medan. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang terdapat pada dinas perumahan dan permukiman kota medan yang berjumlah 132 orang, dimana yang menjadi sampel penelitian hanya 57 orang yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, yaitu Analisa Regresi berganda, Analisa Korelasi, Uji T (parsial), Uji F (serempak) serta koefisien Determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan. Nilai korelasi masing-masing antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan adalah $r = 0,663$ dan koefisien determinasi atau angka R sebesar adalah 43,9%..

Kata kunci :Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu....

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*, puji dan syukur kepada Allah SWT, karena atas karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Roswita Hafni, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan.

6. Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan mengenai administrasi.
7. Ayah tercinta H. Ahmad Mahdi Siregar SH, MH dan Ibu tercinta Hj. Rispa Nora Harahap SH yang selalu senantiasa memberikan nasehat, semangat, doa dan kasih sayang serta dukungan material untuk penulis.
8. Kakak Nurul Hidayah Siregar dan Adik Afifah Wahyuni Siregar yang senantiasa memdoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
9. Bapak H. Gunawan Surya Lubis selaku Kepala Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan.
10. Ibu Tupti Hasmi Yoesfi, SE selaku Kabag Umum Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan yang telah mempermudah penulis dalam melakukan penelitian.
11. Seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini

Dalam hal ini, penulis menyadari masih banyak kekuarangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, November 2016

Penulis

Rahmad Alamsyah Siregar
1105160429

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Masalah.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	11
1 Kepuasan Kerja.....	11
1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
1.3 Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja.....	14
1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	17
2 Motivasi.....	18
2.1 Pengertian Motivasi.....	18
2.2 Tujuan Motivasi.....	19
2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.4 Indikator Motivasi.....	23
3 Kinerja.....	24
3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
3.3 Indikator Kinerja.....	28
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	55
B. Uji Asumsi Klasi.....	60
C. Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
D. Uji Hipotesis.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Waktu Penelitian.....	35
Tabel III-2 Daftar Populasi Pegawai.....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	58
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	59
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas Motivasi.....	59
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	60
Tabel IV.7 Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel IV.8 Uji Autokorelasi.....	63
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.10 Uji Parsial (t).....	68
Tabel IV. 11 Uji Serempak.....	72
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	31
Gambar III-1 Kurva Distribusi Normal t.....	52
Gambar III-2 Kurva Distribusi Normal F.....	54
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	61
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan/pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan/pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan/pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi maupun perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan/pegawai meningkat.

Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan dari setiap karyawan/pegawai adalah mengenai kepuasan kerja para karyawan/pegawai, karena karyawan/pegawai yang dalam bekerja tidak dapat merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis

karyawan/pegawai tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut As, Ad (2000), Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (Furi Amalia, 2012).

Menurut Handoko (1994), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sementara Luthans (1998), mengemukakan bahwa organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya *turnover* dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja (Yanik Ikawinarti, 2011).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan/pegawai dalam suatu organisasi maupun perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa

yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi maupun perusahaan.

Menurut Luthans (2006), Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan (Deewar Mahesa, 2010).

Sementara menurut Hakim (2006), Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Regina Aditya Reza, 2010).

Selama ini organisasi maupun perusahaan selalu menginginkan karyawan/pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja para karyawan/pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas-tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Budi

Setiyawan dan Waridin (2006), Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Regina Aditya Reza, 2010).

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan, antara lain Deewar Mahesa (2010), Regina Aditya Reza (2010), Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012), Ibriati Kartika Alimuddin (2012), dan I Wayan Juniantara (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penulisan skripsi ini, adapun yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. Dalam hal ini, kenapa peneliti hanya memakai seluruh pegawai honorer saja tanpa mengikuti pegawai negeri sipil pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan sebagai objek penelitian, itu dikarenakan fenomena yang terjadi akhir-akhir ini di Indonesia, jika seseorang bekerja pada instansi pemerintahan dan tercatat sebagai pegawai honorer pada satu instansi tertentu, maka pegawai akan ditempatkan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang sama. Bahkan banyak pegawai honorer yang

bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, tanpa pernah dipindahi ke bagian lain dengan jenis pekerjaan yang berbeda dari yang dia jalani selama ini.

Sementara kalau pegawai negeri sipil, setiap tiga atau lima tahun sekali selalu mengalami pemindahan, baik pemindahan dari segi tempat kerja. Ataupun pemindahan bagian/bidang kerja yang tidak sama, dengan jenis pekerjaan yang berbeda dari yang dia jalani selama ini. Alasan itulah yang menjadi dasar kenapa peneliti menjadikan pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan sebagai objek penelitian tanpa melibatkan pegawai negeri sipil yang terdapat pada instansi yang sama.

Peneliti ingin lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan, apakah pegawai merasa puas dengan kondisi gedung kantor saat ini yang dimana hanya di beberapa bagian saja yang merupakan bangunan baru sementara di sebahagian lagi masih merupakan bangunan lama yang perlu direnovasi, penempatan pegawai pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama.

Akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, karena pegawai rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Belum lagi bonus yang diperoleh pegawai terkadang tidak sesuai dengan berat-ringannya pekerjaan yang telah dilakukan. Namun terkadang tak jarang banyak pegawai yang hanya di bayar kompensasinya saja tanpa bonus, padahal dalam sebulan bekerja pegawai tersebut telah melakukan banyak pekerjaan di luar pekerjaannya, atau bahkan bekerja lewat dari batas jam kerja.

Kinerja yang baik dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja, dengan demikian pegawai mendapatkan apa yang diperolehnya seperti pujian hasil kerja, pengangkatan, perlakuan, bonus, peralatan serta suasana lingkungan kerja yang baik, dll. Dengan kinerjanya yang baik tersebut dinas dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan seperti laporan dan hasil pekerjaan yang baik, kedisiplinan kerja, serta semangat setiap individu dalam usaha pencapaian sasaran, dll. Namun seiring berjalannya waktu, kenyataan yang ada saat ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain; kompensasi, pengangkatan, rekan sekerja, kondisi kerja, dll.

Kepala Dinas sebagai pengambil keputusan didalam instansi dan juga sering didefinisikan sebagai orang yang berperan dalam mengarahkan tujuan instansi

diharuskan mampu menggerakkan individu-individu yang ada di bawah koordinasinya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut bisa dilakukan jika Kepala Dinas memahami pentingnya kepuasan kerja pegawai dan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan**".

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan judul di atas adapun identifikasi masalah yang ingin dikemukakan penulis yaitu:

1. Instansi kurang optimal dalam menciptakan rasa senang dan nyaman yang berpengaruh pada kepuasan kerja terhadap hasil kinerja.
2. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menurun diakibatkan bonus yang diperoleh pegawai terkadang tidak sesuai berat ringannya pekerjaan yang telah dilakukan, hal itu akan mampu mempengaruhi kinerja.

C. RUMUSAN MASALAH

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan/pegawai, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai, dengan permasalahan tersebut diduga faktor kepuasan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan:

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk menjelaskan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan.
- b) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Instansi
 - Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong pegawai honorer dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
 - Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan.
- b) Bagi Penulis
 - Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teori

yang telah penulis peroleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian secara langsung.

- Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peranan kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai honorer dengan melihat praktiknya secara langsung.
- Untuk langkah awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KERANGKA TEORITIS

1 Kepuasan Kerja

1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Menurut Keith Davis (1985), *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sementara menurut Wexley dan Yuki (1977), *Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job*". (Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Anwar, 2013).

Sedangkan menurut Malayu (2013), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006 dalam I Wayan Juniarta, 2015).

Menurut Malayu (2013), Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan.

Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "out come".

1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Anwar (2013), Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Malayu (2013), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan extrinsic reward. Yang dimaksud dengan nilai intrinsik reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam extrinsic reward adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus (Robbins, 2001).

1.3 Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity (Anwar, 2013). Sedangkan menurut Wxley dan Yukl (1977), input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang

dapat menunjang penaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalkan upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome dengan pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

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 pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

f. Teori Pengharapan

Teori Pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu (Valensi) lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi pegawai

tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005. P.69) dalam adityolaksono26.blogspot.co.id mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek:

- a. Upah :Jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi :Peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi :Keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- d. *Benefit* :Asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lainnya
- e. *Contingent Rewards* :Rasa hormat, diakui dan diberi apresiasi
- f. *Operating procedures* :Kebijakan, Prosedur dan aturan
- g. *Coworkers* :Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work* :Tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication* :Berbagai informasi di dalam organisasi (Verbal maupun nonverbal).

2. Motivasi

2.1 Pengertian Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan setiap pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan dan terealisasi dengan baik untuk perusahaan. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Usaha untuk merealisasi kemungkinan itu dengan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut Malayu Hasibuan (2013), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Anwar (2013) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sementara motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Malayu (2013) adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Rahmatullah (2012), Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi adalah

- Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. Upah terbagi atas :
 - a. Upah berdasar waktu :
 - Upah (wages) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.
 - Gaji (salary) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.
 - b. Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler,1986:350).
- Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
- Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
- Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
 - a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
 - b. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya)
 - c. sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room) .

- Sikap manajemen terhadap karyawan

Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil.

Karyawan juga ingin suaranya didengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan diberkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara:

- a. Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan karyawan
- b. Menetapkan standar – standar prestasi kerja yang adil
- c. Melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan. (Handoko,1997:217).

- Sikap antar teman sejawat

Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.

- Kebutuhan karyawan berprestasi

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.

- Pelatihan

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala aturan/ kebijaksanaan yang telah ada, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk

melakukan tugas – tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan. (Nitisemito,1996:86)

- Insentif

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa *financial*. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

- Promosi

Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan yang mana yang harus dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi. (Griffin,1998:231).

Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan karyawan melamar, diuji di wawancara, sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka. (Griffin,1998:231). Sistem ini

memungkinkan para karyawan mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.

- Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan

Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya, mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah terpenuhi. Golstein (Maslow, 1984:52) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

2.4 Indikator Motivasi

Motivasi kerja seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Hamzah B.Uno (2009), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja:
 - Kerja keras
 - Tanggung jawab
 - Pencapaian tujuan
 - Menyatu dengan tugas

2. Prestasi yang dicapainya:

- Dorongan untuk sukses
- Umpan balik
- Unggul

3. Pengembangan diri:

- Peningkatan keterampilan
- Dorongan untuk maju

4. Kemandirian dalam bertindak:

- Mandiri dalam bekerja
- Suka pada tantangan

3. Kinerja

3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2003), yaitu :“Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”.

Menurut Anwar (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun

dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar (2013), Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis (1964:484) yang merumuskan bahwa :

- *Human Performance* = *Ability + motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

A. Faktor Kemampuan

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

B. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*). David C. McClelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

Selain itu kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Robbins (2006), “organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas”. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Maka akibatnya kinerja pegawai menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Hal itu sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Brown et al. (2010) dalam I Wayan Juniantara (2015) yang menyatakan bahwa “orientasi tujuan kinerja menghindari kekhawatiran tentang tidak membuat kesalahan yang mengurangi kepuasan kerja potensial bahkan ketika orang tersebut memiliki motivasi intrinsik yang kuat”.

Berdasarkan pendapat tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi serta kepuasan kerja yang tinggi. Motif

berprestasi serta kepuasan kerja yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti; jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi. Bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dari manajemen dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja atau produktivitas.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa (2010) tentang “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating” disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Sejalan dengan Deewar Mahesa, Penelitian yang dilakukan oleh Ramatullah Burhanuddin Wahab (2012), tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar” juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 karyawan. Korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat sekali ($r = 0,923$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.

Penelitian keduanya pun diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar” yang hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

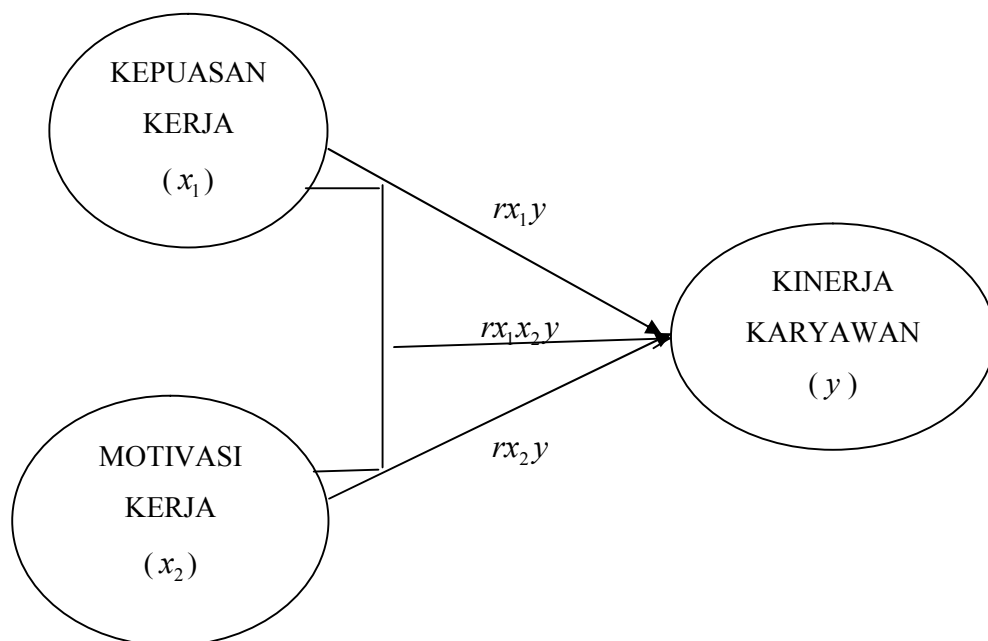
Demikian halnya dengan hasil penelitian dari Ibriati Kartika Alimuddin (2012) tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cab Makassar” yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikan dibawah 0,05 serta hasil penelitian dari Regina Aditya Reza (2010) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar II-1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Dari bagan diatas dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

C. HIPOTESIS

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain:

- H_1 Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan.
- H_2 Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan.
- H_3 Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN PENELITIAN

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif, dekriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya suatu pengaruh atau hubungan antara variabel yang di amati, dengan cara mengumpulkan data-data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang bersangkutan kemudian mencoba untuk dianalisis. Sedangkan penelitian dekriptif kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis data berdasarkan perbandingan antara teori dari literature dengan kenyataan yang diperoleh oleh penulis selama penelitian dilakukan.

B. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Kepuasan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah kepuasan kerja dan motivasi. Kepuasan dan Motivasi dapat dilihat dari persepsi pegawai honorer Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. Pada Kepuasan kerja adapun yang menjadi indikatornya adalah Upah, Promosi, Supervisi, *Benefit*, *Contingent Rewards*, *Operating Procedures*, *coworkers*, *Nature of work*, *communication*. Sementara untuk Motivasi pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan diwakili dengan indicator-indikator sebagai berikut:

Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri dan Kemandirian dalam bertindak.

Kinerja (Y) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari persepsi pegawai honorer Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan dengan diwakili oleh indikator-indikator seperti Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

C. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan di jalan Jenderal Besar A.H. Nasution No. 7 Medan.

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan berdasarkan pada tabel berikut ini

TABEL III-1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		Mai '16				Juni '16				Juli '16				Agust '16				Sept '16				Oktober '16			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■																
4	Pengumpulan Instrumen									■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Profosal													■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■	■	■	■	
7	Penulisan Skripsi																					■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■

D. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut Ferdinand (2006). Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang terdapat pada Dinas Prumahan dan Pemukiman Kota Medan yang berjumlah 132 pegawai.

**TABEL III-2 DAFTAR POPULASI PEGAWAI HONORER PADA DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PENATAAN RUANG KOTA
MEDAN**

NO	NAMA	PENEMPATAN TUGAS
1	Faby Choiriah Rambe, SH	Bagian Umum
2	Ayu Aprillia	Bagian Umum
3	Novriani, SE	Bagian Umum
4	Nurul Annisa, S.Sos	Bagian Umum
5	Sutarji	Bagian Umum
6	Tantri Amalia	Bagian Umum
7	Wan Aly Siska	Bagian Umum
8	Ismi Riqo Bana	Bagian Umum
9	Muhammad Azizi	Bagian Umum
10	Ahmad Mulia Lubis, ST	Bagian Umum
11	Isfi Yolanda, SE	Penyusunan Program
12	Mirza Syahputra	Penyusunan Program
13	Siti Fatimah Surbakti	Penyusunan Program
14	Nurelisah Sembiring	Penyusunan Program
15	Tamiarisa Amanda Fasa Rambe	Penyusunan Program
16	Ahmad Al-Farizy	Penyusunan Program
17	Bayu Satriawan Wibowo	Bagian Keuangan
18	Kusnadewi	Bagian Keuangan
19	Muhammad Raichan Ritonga, SE	Bagian Keuangan

20	Novita Sari	Bagian Keuangan
21	Harry Yandika	Bagian Keuangan
22	Deffry Aprialdy	Bagian Keuangan
23	Kiki Egidya Avanda	Bagian Keuangan
24	Pputri Kurniati Hakiki Nasution	Bagian Keuangan
25	Nurmayang Insari, SE	Bagian Keuangan
26	Cici Indriani	Pengurus Barang
27	Dimas Mahmud	Pengurus Barang
28	Meida Rahmadani	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
29	Jack Junianto	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
30	Rizky Ramadhan	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
31	Veronika Siregar	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
32	M. Ilyas Lubis, SH	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
33	Ditha Fitriani	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
34	M. Prayuga	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
35	Budi Iskandar Siregar, S. Sos	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
36	Hamdi Aulia Nasution, ST	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
37	Cynthia Fanisa	Seksi Sarana dan Prasarana

		Lingkungan
38	Siti Nurbianti	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
39	Anwar Iskandar Nasution, SPd	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
40	Miswar Dani Iskandar	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
41	Yugo Syafrizal	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
42	Taufik Abdi Siregar	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
43	Citra Linanda Lubis	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
44	Rafidah Lubis	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
45	Parlindungan Siregar, ST	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
46	Nurmaulina	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
47	Syahrial Adha Duha	Seksi Bangunan Gedung
48	Muhammad Adi Atma	Seksi Bangunan Gedung
49	Indah Ayu Pertiwi	Seksi Bangunan Gedung
50	Emy Setiawati	Seksi Bangunan Gedung
51	Darmansyah Harahap	Seksi Bangunan Gedung
52	Fachrozi	Seksi Bangunan Gedung
53	Andrie Prima Batubara, SH	Seksi Bangunan Gedung

54	Samuel Jantak Sitepu	Seksi Bangunan Gedung
55	Ahmad Fadli, A.Md	Seksi Bangunan Gedung
56	Emiel Salim Siregar, SH, MH	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
57	Yanda Muchin Siregar, ST	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
58	Hendrik Julian	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
59	Rahmad Dani	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
60	Luthfi Muliensyah Ritonga	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
61	Hefnizar Siregar, ST	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
62	Dimas Prayogi	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
63	Yessi Wardhani	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
64	Tia Zahara	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
65	Muhammad Ridho Nasution	Seksi Sarana dan Prasarana Dasar
66	Rahmad Alamsyah Siregar	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
67	Khairul Wadhi Matondang	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
68	Budiman Saleh Harahap	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan

69	Alamsyah Putra	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
70	Amat Yadi	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
71	Fadhlan Ansyari Ritonga, ST	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
72	Dila Khairani Lubis	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
73	Harni	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
74	Herijon Nainggolan	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
75	Dana Ramadhan Syahputra	Seksi Sarana dan Prasarana Lingkungan
76	Bona Raja Rangkuti, SE	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
77	Panji Ilham	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
78	Raja Sofyan Ahmad Ritonga	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
79	Fajar Hazfin Siregar	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
80	Satria Arhadi Hasibuan	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
81	Syah Agung Setia	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
82	Charles Siagian	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
83	Oazly Williandi Edwin	Seksi Bangunan Gedung dan

		Pemerintahan
84	Anggi Wardiansyah, SPd.i	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
85	Diah Fajar Mustika PSB	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
86	Masdoki	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
87	Mohamad Azhari Lubis, S.Soal	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
88	Yulina Putri	Seksi Pembinaan dan Pengembangan Perumahan
89	Aldri Yaumar	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
90	Diana Safitri	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
91	Rizky Widya Ningrum	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
92	Fathur Rahman	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
93	Abdullah A. Sitepu	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
94	Didit Satria	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
95	Vety Yolanda	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
96	Nurmala	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
97	Jhuan Tri Noviansyah	Seksi Pembinaan Perumahan

		Formal dan Swadaya
98	Efi Diana Lubis	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
99	M. Amrizal Arif	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
100	M. Fisa Alwin Siregar	Seksi Pembinaan Perumahan Formla dan Swadaya
101	Siti Masitah Siregar	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
102	Arwinda Prima Yanti, SE	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
103	Siti Fadillah	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
104	Ramadhan Syahputra Harahap	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
105	Dessi Kartika	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
106	Fakhrul Fuadi	Seksi Pembinaan Perumahan Formal dan Swadaya
107	Lia Andayani Lubis	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
108	Aulia Amri Nasution	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
109	Yulia Sasmita	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
110	Jaka Ramadhani	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
111	Zulkhairi Meliala	Seksi Pembinaan Peraturan

		Perumahan
112	Nintha Karina Tarigan	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
113	Doddy Asmaranjaya, ST	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
114	Yudhistira Gautama Sinuaji	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
115	Sartika, S.Pd	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
116	Ellyza Maulisa	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
117	Affandi Gunawan Abidin	Seksi Pembinaan Peraturan Perumahan
118	Deddy Guntara	Seksi Prasarana Dasar
119	Yulvira, SH	Seksi Prasarana Dasar
120	M. Erwinsyah Putra Siregar	Seksi Prasarana Dasar
121	Agus Fernando	Seksi Prasarana Dasar
122	Fiqih Yusrizal	Seksi Prasarana Dasar
123	Muhammad Ilham	Seksi Prasarana Dasar
124	Adesse Ronny	Seksi Prasarana Lingkungan
125	Ade Alfarisi Yusfi, SE	Seksi Prasarana Lingkungan
126	Evan Rinaldi Samosir	Seksi Prasarana Lingkungan
127	Amran Harahap	Seksi Prasarana Lingkungan
128	M. Bakri Saragih	Seksi Prasarana Lingkungan
129	Kharis Jamin Oktanadi	Seksi Prasarana Lingkungan

130	Agus Subrata, ST	Seksi Prasarana Lingkungan
131	Edwarsyah, ST	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan
132	Efa Harnum	Seksi Bangunan Gedung dan Pemerintahan

Sampel

Menurut Sugiyono (1999), Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Deewar Mahesa, 2010). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (1999) dalam Deewar Mahesa (2010) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut antara lain :

1. Pegawai yang dijadikan responden merupakan pegawai honorer di Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan.
2. Pegawai yang dijadikan responden adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Hal itu dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai masa percobaan kerja.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = *Margin of Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa di tolerir (Ditentukan 10%).

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{132}{1 + 132(0,10)^2} \\ &= 57 \end{aligned}$$

*Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 57 responden

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini

dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

= Korelasi antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian adalah:

$r^{hitung} > r^{tabel}$ —————> Valid

$r^{hitung} < r^{tabel}$ —————> Tidak Valid

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian :

- a. Nilai $r = +1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
- b. Nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
- c. Nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha diatas 0,6 (Ghozali, 2009).

2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary least square (OLS)*

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.
- Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,70 (di bawah 0,7), maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas sehingga terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 (R-Square) diatas 0,60 namun tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat sehingga terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (Homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode

pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Cara memprediksinya jika pola gambar Scatterplot model tersebut adalah:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kepuasan Kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan. Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistic menggunakan Model Analisis Regresi dengan aplikasi SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi kepuasan kerja

b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = error

4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial (t) untuk menguji hipotesis:

$$H_0 : r_{x_1y} = 0$$

$$: r_{x_2y} = 0$$

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan.

$$H_a : r_{x_1y} \neq 0 \quad : r_{x_2y} \neq 0$$

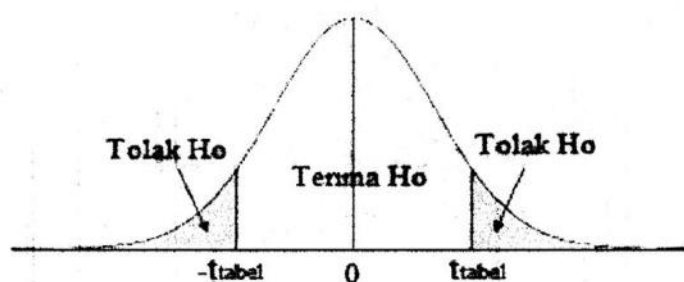
Kepuasan kerja dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan.

Kriteria uji korelasi parsial adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dibandingkan dengan } t_{tabel} = \pm t \left(\frac{1}{2} \alpha \text{ n-1} \right)$$

- Tolak H_0 atau terima H_a apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan derajat kesalah $\alpha = 0,05$.
- Tolak H_a atau terima H_0 apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (Sugiyono, 2012)

Gambar III-1 Kurva Distribusi Normal t



b. Uji Serempak (F)

Uji korelasi serempak dilakukan untuk melihat pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja secara serempak. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Hipotesis H0 : $r_{x_1x_2y} = 0$

(Tidak ada korelasi antara Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja)

Hipotesis H1 : $r_{x_1x_2y} \neq 0$

(Ada korelasi antara Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja).

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

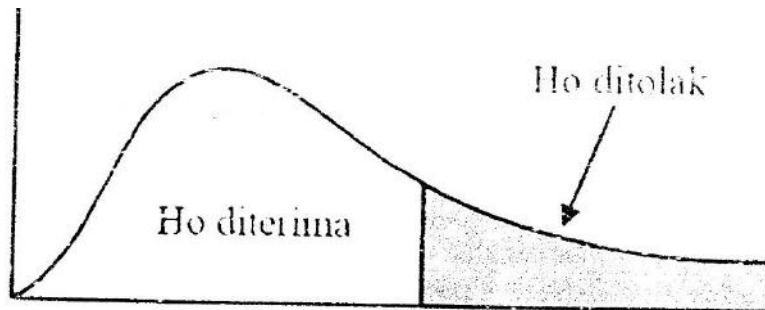
nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = F(\alpha, n - k - 1)$.

kriteria uji korelasi serempak adalah:

- Tolak Ho apabila $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ dengan $\alpha = 0,05$
- Terima Ho apabila $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ dengan $\alpha = 0,05$

Seperti pada kurva distribusi F berikut:

Gambar III-2 Kurva Distribusi Normal F



(Sugiyono, 2012)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Nilai korelasi berganda $r_{x_1x_2y}$

100% = Persentase kontribusi

(Sugiyono, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang di uji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai honorer.

4.1.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Jika korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2009). Hasil uji Validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Total
KK1	Pearson Correlation	1	,424**	,467**	,256	,305*	,678**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,055	,021	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KK2	Pearson Correlation	,424**	1	,639**	,341**	,433**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,009	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KK3	Pearson Correlation	,467**	,639**	1	,338*	,178	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,010	,185	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KK4	Pearson Correlation	,256	,341**	,338*	1	,398**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,055	,009	,010		,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KK5	Pearson Correlation	,305*	,433**	,178	,398**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,021	,001	,185	,002		,000
	N	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,678**	,789**	,700**	,672**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa angka *Pearson*

Correlation lebih besar dari 0,3 antara lain:

$$KK1 = 0,678 > 0,3 \quad KK4 = 0,672 > 0,3$$

$$KK2 = 0,789 > 0,3 \quad KK5 = 0,697 > 0,3$$

$$KK3 = 0,700 > 0,3$$

Maka semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations						
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	Total
MK1	Pearson Correlation	1	,586**	,523**	,370**	,558**	,552**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
MK2	Pearson Correlation	,586**	1	,559**	,483**	,444**	,537**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
MK3	Pearson Correlation	,523**	,559**	1	,622**	,661**	,500**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
MK4	Pearson Correlation	,370**	,483**	,622**	1	,429**	,427**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,001	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
MK5	Pearson Correlation	,558**	,444**	,661**	,429**	1	,535**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001		,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
MK6	Pearson Correlation	,552**	,537**	,500**	,427**	,535**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,777**	,779**	,835**	,721**	,766**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa angka *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3 antara lain:

$$MK1 = 0,777 > 0,3 \quad MK4 = 0,721 > 0,3$$

$$MK2 = 0,779 > 0,3 \quad MK5 = 0,766 > 0,3$$

$$MK3 = 0,835 > 0,3 \quad MK6 = 0,766 > 0,3$$

Maka semua butir pernyataan di atas dinyatakan valid.

Tabel IV.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations					
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	Total
KP1	Pearson Correlation	1	,653**	,398**	,280*	,375**	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,035	,004	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KP2	Pearson Correlation	,653**	1	,642**	,294*	,417**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,027	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KP3	Pearson Correlation	,398**	,642**	1	,457**	,310*	,788**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,019	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KP4	Pearson Correlation	,280*	,294*	,457**	1	,390**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,035	,027	,000		,003	,000
	N	57	57	57	57	57	57
KP5	Pearson Correlation	,375**	,417**	,310*	,390**	1	,636**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,019	,003		,000
	N	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,756**	,833**	,788**	,642**	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.3 di atas dapat dilihat bahwa angka *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3 antara lain sebagai berikut:

$$K1 = 0,756 > 0,3 \quad K4 = 0,642 > 0,3$$

$$K2 = 0,833 > 0,3 \quad K5 = 0,636 > 0,3$$

$$K3 = 0,788 > 0,3$$

Dari data di atas dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,60$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $>0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik (Santoso, 2001).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan computer program SPSS Versi 21.0. dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel IV.4 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,778	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.4 di atas dapat dilihat bahwa angka *Cronbach's Alpha* $0,778 > 0,6$ maka butir pernyataan dikatakan reliabel/ baik.

Tabel IV.5 Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat dilihat bahwa angka *Cronbach's Alpha* $0,793 > 0,6$ maka butir pernyataan dikatakan reliabel / baik.

Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 (2016)

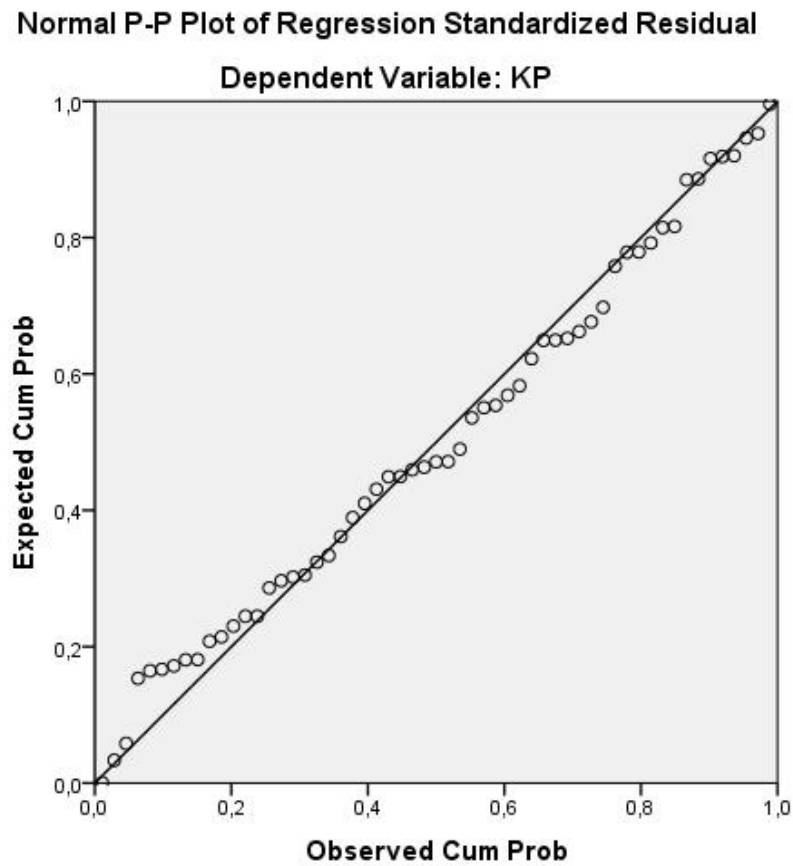
Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dilihat bahwa angka *Cronbach's Alpha* $0,788 > 0,6$ maka butir pernyataan dikatakan reliabel / baik.

B. UJI ASUMSI KLASIK

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model yang menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Uji Normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi Normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

Gambar IV.1 Uji Normalitas

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS versi 21.0 (2016)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data Kepuasan kerja dan motivasi menyebar disekitar garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau di bawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance, yang dapat dilihat dari data tabel *Coefficients* dibawah ini:

Tabel IV.7 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6,858	1,903		3,605	,001		
1	KK	,262	,123	,271	2,128	,038	,641	1,561
	MK	,334	,092	,464	3,644	,001	,641	1,561

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepuasan Kerja (KK) $1,561 < 10$, dan Motivasi Kerja (MK) sebesar $1,561 < 10$ dan nilai *Tolerance* Kepuasan Kerja (KK)

0,641 > 0,10, dan Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,641 > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah pengujian asumsi residual yang memiliki korelasi pada periode ke-t dengan periode sebelumnya (t-1). Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Cara menguji autokorelasi adalah dengan melihat model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi apabila nilai *Durbin Watson* berada dibawah angka 2.

Tabel IV.8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,663 ^a	,439	,418	2,61004	2,323

a. Predictors: (Constant), MK, KK

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dilihat bahwa angka *Durbin – Watson* 2,323, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel N = 57 dan jumlah variabel independen 2 (K = 2), maka di peroleh nilai du 1,6452, sehingga $du < DW < 4 - du$ atau $1,6452 < 2,323 < 2,3548$ dan dinyatakan terbebas dari Autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan pengujian terhadap semua sampel yang ada, kemudian lakukan dengan uji grafik *Scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik saluran terhadap garis regresi. Untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode grafik dengan menggunakan plot pada regresi.

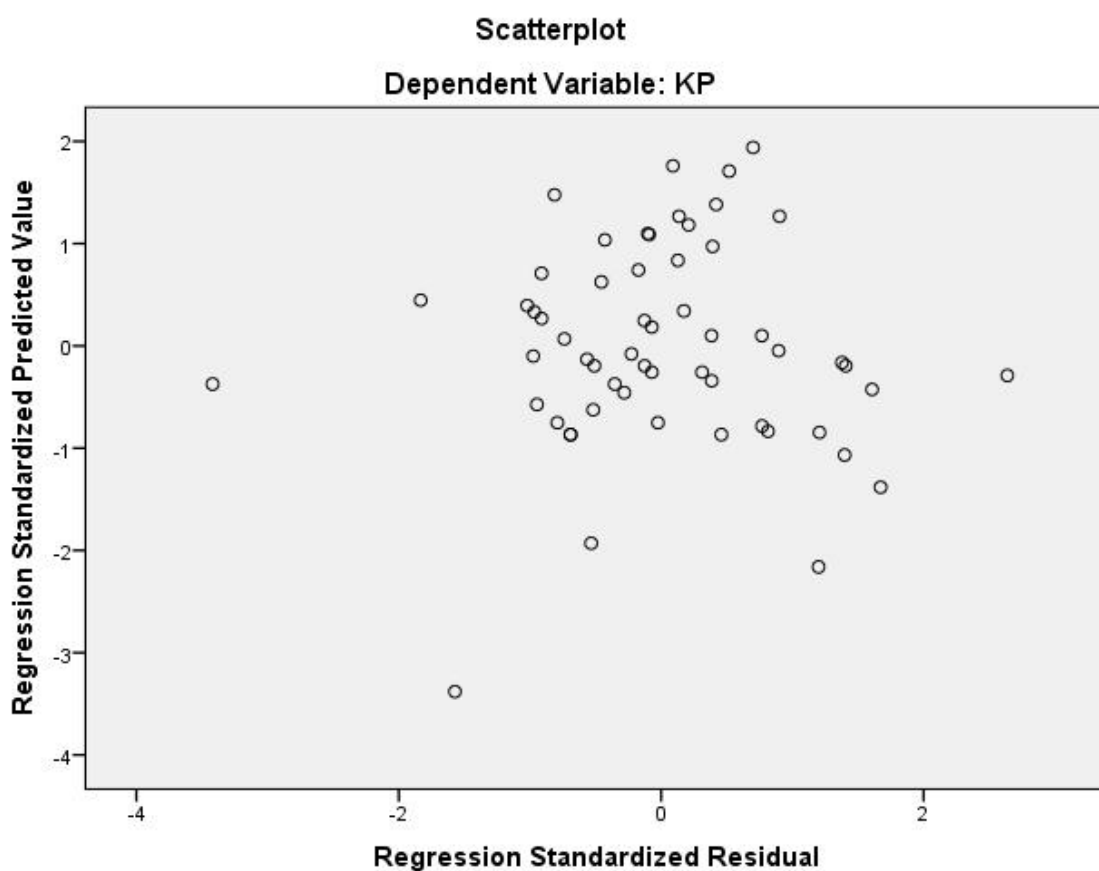
Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linear berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (*Homoskedastisitas*). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Sehingga dapat dikatakan model tersebut Homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *Scatterplot* model tersebut adalah:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 21.0 (2016)

Berdasarkan gambar IV.2 diatas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak di pakai untuk prediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas.

C. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksikan perubahan-perubahan pada variabel-variabel di atas. Maka di tampilkan tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,858	1,903		3,605	,001		
	KK	,262	,123	,271	2,128	,038	,641	1,561
	MK	,334	,092	,464	3,644	,001	,641	1,561

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.9 di atas di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,858 + 0,262X_1 + 0,334X_2$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

a. Arti $\alpha = 6,858$

Jika Kepuasan kerja tidak ada ($X_1 = 0$) dengan motivasi kerja juga tidak ada ($X_2 = 0$), maka kinerja pegawai sebesar 6,858%.

b. Arti $b_1 = 0,262$

Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,262%.

c. Arti $b_2 = 0,334$

Jika terjadi peningkatan motivasi kerja pada pegawai 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,334%.

D. UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (t)

Untuk menguji kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja, hipotesisnya adalah:

1.a $H_0 : r_{x_1y} = 0$ (artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan).

$H_a : r_{x_1y} \neq 0$ (artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan).

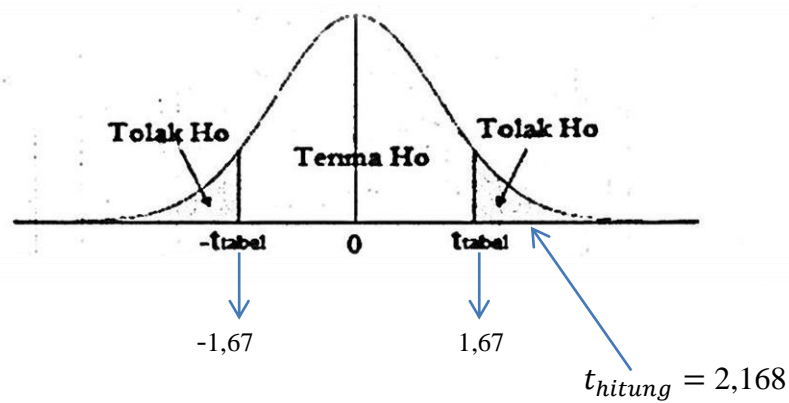
b Uji statistik adalah uji parsial $t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 2,128$, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan $t_{tabel} = (t_{\frac{\alpha}{2}} - n - 1) = \pm (t_{\frac{5\%}{2}} - 57-1) = \pm 1,67$.

c Kriteria uji:

Terima H_0 , jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$, yaitu $-1,67 \leq 2,128 \leq 1,67$, hal ini salah. Karena $-1,67 \leq 2,128 \geq 1,67$ berarti tolak H_0 .

Atau dapat dilihat pada kurva distribusi normal di bawah ini :

Gambar IV-III Kurva Distribusi Normal



Karena $t_{hitung} = 2,168$ berada di daerah yang positif yaitu tolak H_0 , berarti terima H_a .

d Kesimpulan :

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

Jika dilihat dari hasil data yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0 dapat berupa seperti di bawah ini:

Tabel IV.10 Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6,858	1,903		3,605	,001		
1	KK	,262	,123	,271	2,128	,038	,641	1,561
	MK	,334	,092	,464	3,644	,001	,641	1,561

a. Dependent Variable: KP

Nilai signifikan sebesar $0,038 \times 100\% = 3,8\%$, sedangkan derajat kesalahan peneliti adalah $\alpha = 5\%$, artinya dikatakan signifikan jika nilai sig $0,038 \leq \alpha = 5\%$. Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan jika hasil peneliti benar, bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

2.a $H_0 : r_{x_2y} = 0$ (artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan).

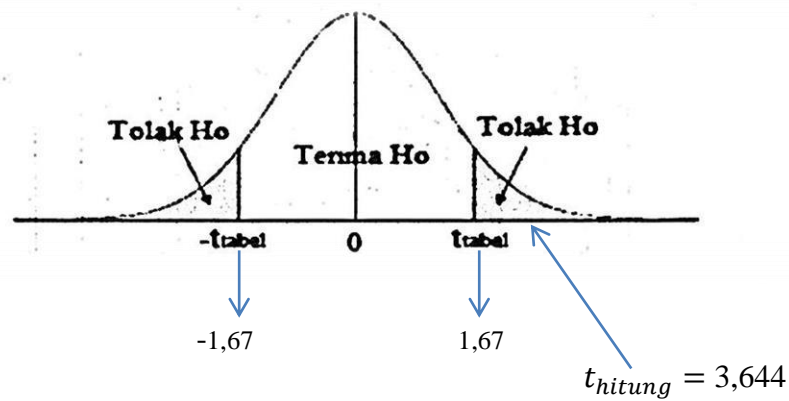
$H_a : r_{x_2y} \neq 0$ (artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan).

b Uji statistik adalah uji parsial $t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}} = 3,644$, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan $t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2} - n - 1\right) = \pm \left(\frac{5\%}{2} - 57-1\right) = \pm 1,67$.

c Kriteria uji:

Terima H_0 , jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$, yaitu $-1,67 \leq 3,644 \leq 1,67$, hal ini salah. Karena $-1,67 \leq 3,644 \geq 1,67$ berarti tolak H_0 . Atau dapat dilihat pada kurva distribusi normal di bawah ini :

Gambar IV-IV Kurva Distribusi Normal



Karena $t_{hitung} = 3,644$ berada di daerah yang positif yaitu tolak Ho, berarti terima Ha.

d Kesimpulan :

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

Jika dilihat dari tabel *coefficients* di atas, nilai signifikan sebesar $0,001 \times 100\% = 0,1\%$, sedangkan derajat kesalahan peneliti adalah $\alpha = 5\%$, artinya dikatakan signifikan jika nilai sig $0,001 \leq \alpha = 5\%$. Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan jika hasil peneliti benar, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

2. Uji Sserempak (F)

Uji korelasi serempak dilakukan untuk melihat pengaruh secara serentak kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

a) Hipotesis

Ho : $r_{x_1x_2} = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

H1 : $r_{x_1x_2} \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

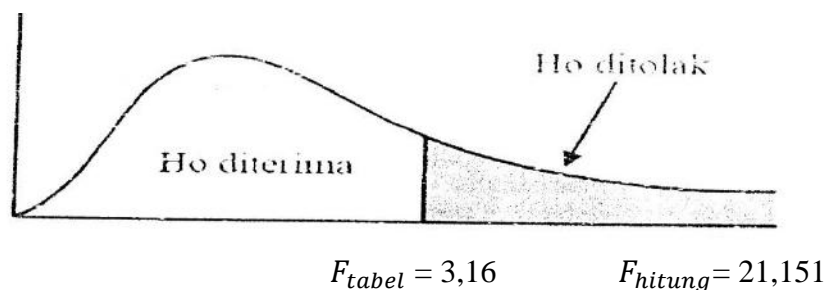
b) Uji Statistik F

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)} = 21,151$$

Dengan $\alpha = 5\%$ di bandingkan dengan $F_{tabel} = F(\alpha, n - k - 1) = F(5\%, 57 - 2 - 1) = F(5\%, 54) = 3,16$.

c) Kriteria Uji, terima Ho jika $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ dengan $\alpha = 0,05$, karena $3,16 \leq 21,151$ maka tolak Ho. Atau dapat dilihat pada kurva distribusi normal F dibawah ini:

Gambar IV-V Kurva Distribusi Nnormal F



d) Kesimpulan : Tolak Ho

Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan. Untuk memperjelas hasil penelitian dapat dilihat pada tabel data Anova di bawah ini:

Tabel IV. 11 Uji Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,172	2	144,086	21,151	,000 ^b
	Residual	367,863	54	6,812		
	Total	656,035	56			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), MK, KK

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21.0 (2016)

Dikatakan signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$. Ternyata nilai $\text{sig} 0,000 < \alpha = 5\%$, hal ini dapat dikatakan kalau hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan kriteria pengujian. Itu berarti kalau kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan, maka dihitung dengan koefisien determinasi R^2 yaitu:

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

Tabel IV.12 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,663 ^a	,439	,418	2,61004	2,323

a. Predictors: (Constant), MK, KK

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 (2016)

Berdasarkan tabel IV.12 di atas dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi dari besar jumlah *Adjusted R Square* sebesar 0,418 yang berarti kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan yang dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 41,8%. Hal itu berarti 41,8% Kinerja Pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 58,2% kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Seperti upah, bonus, penilaian prestasi, *rewards* dll.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi dinas perumahan dan permukiman kota Medan. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota medan. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota Medan.
2. Secara serempak (uji F) kepuasan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota medan.
3. Kontribusi kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas perumahan dan permukiman kota medan sebesar 41,8% dan ada 58,2% bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti upah, bonus, penilaian prestasi, *rewards* dll.

B. SARAN

Dengan melihat keterbatasan yang dikemukakan di atas maka penulis menyadari tidak ada penelitian yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang membangun penelitian akan di ajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Selain itu sebaiknya sampel perusahaan mencari rujukan lain, sehingga sampel lebih bervariasi dengan demikian diharapkan menambah pengetahuan pembaca.
2. Untuk periode pengamatan hendaknya melakukan penelitian dengan periode yang lama.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja pada penelitian ini yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan permukiman kota medan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang jauh lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityolaksono26.blogspot.cp.id/2005/03/pengertian-kepuasan-kerja-serta-faktor.html.
diakses 06 Maret 2015
- Anwar Prabu Mangkuneraga (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Augusty Ferdinand (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Deewar Mahesa (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*. FE. Universitas Diponegoro. Semarang
- Furi Amalia (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk di Surabaya*. F. Sospol. Universitas Pembangunan Nasional. Jawa Timur.
- Hamzah B. Uno (2009). *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis dibidang Pendidikan)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jjakarta : Bumi Aksara
- I wayan Juniantara (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kkinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Program Pasca Sarjana Universitas Udayana. Denpasar.
- Ibriarti Kartika Alimuddin (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk*. FE dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Imam Ghozali (2006). *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar*. FE dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.

Regina Aditya Reza (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa*. FE Ekonomi Universitas Semarang

Robbins, Stephen P (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks. Kelompok Gramedia

Sugiyono (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sukardi (2008). *Metodologi Penelitian dan Pendidikan (Edisi VIII)*. Jakarta : Bumi Aksara

Yanik Ikawinarti (2011). *Pengaruh Kepuasan Kkerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sido Jangkung di Sidoarjo*. FE Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Jawa Timur.