

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA (PERSERO) CABANG BINJAI**

SKRIPSI

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



Oleh:

**N a m a : M.HIDAYAT HASIBUAN
N P M : 1305160268
Program Studi : MANAJEMEN**

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

ABSTRAK

M.HIDAYAT HASIBUAN. 1305160268. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai yang berjumlah 61 orang. Sampel yang diambil berjumlah 61 orang.

Teknik pengumpulan data adalah Angket (*Questioner*). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software *Statistical SPSS 18*. Berdasarkan hasil pengujian secara individual kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.221, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4.221 > 2.001$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara individual motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 4.000, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4.000 > 2.001$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16 Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $28,608 > 3,16$ sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai”**.

Dalam menyusun dan penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Skripsi ini, untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda M. Syarif Hasibuan, Ibunda Titin Sumartini yang tersayang yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya. Dan kepada Abangda M. Aidhil Akbar Hasibuan yang telah mensupport penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hj. Dewi Andriani, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
8. Bapak Waznal Fuadi selaku Kepala Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.
9. Seluruh Asisten Manajer dan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.
10. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat tercinta Pipit Sudarmadi, Sri Mala Sari, Dewi Suryani, Danny Wijaya, Junial Muharsab, Guntara Alfrianza, Tri Hardianti, Muhammad Yusuf, Malik Pardomuan Dalimunthe, Khaidir Affandi, Fahreza Masyudi, Fuzna Aradipa dan juga seluruh mahasiswa-mahasiswi kelas E manajemen pagi dan semua teman-teman yang tidak dapat ditulis namanya satu persatu yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca.

Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

M. HIDAYAT HASIBUAN

NPM: 1305160268

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	7
c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Kepuasan Kerja	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja	14
b. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
3. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
c. Indikator Motivasi Kerja	21
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Analisis	41
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	41
a. Karakteristik Responden.....	42
b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel	44
2. Analisa Data	52
a. Uji Asumsi Klasik	52
b. Regresi Linear Berganda	55
c. Uji Parsial (Uji-T)	57
d. Uji Simultan (Uji-F)	60
e. Koefisien Determinasi	61
B. Pembahasan.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tabel Data Kinerja Tahun 2015	2
Tabel I.2	Tabel Data Kinerja Tahun 2016	2
Tabel III.1	Skedul Pelaksanaan Penelitian	30
Tabel III.2	Skala <i>Likert</i>	32
Tabel IV.1	Skala <i>Likert</i>	41
Tabel IV.2	Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.3	Usia.....	43
Tabel IV.4	Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV.5	Penyajian Data Identitas Variabel X_1	44
Tabel IV.6	Penyajian Data Identitas Variabel X_2	47
Tabel IV.7	Penyajian Data Identitas Variabel Y	50
Tabel IV.8	<i>Coefficient</i>	54
Tabel IV.9	Koefisien Regresi	56
Tabel IV.10	Model <i>Summary</i> dan <i>R Square</i>	57
Tabel IV.11	Hasil Uji-T	58
Tabel IV.12	Hasil Uji-T	59
Tabel IV.13	Anova	60
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	24
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	25
Gambar II.3 Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-T.....	37
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F.....	39
Gambar IV.1 Normalitas	53
Gambar IV.2 Heterokedastisitas.....	55
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-T.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka akan dapat diketahui sumber daya manusia seperti apa yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, dengan begitu perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah bagi dunia usaha. Faktor yang mendorong semangat kerja adalah dengan memberi motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dilakukan karyawan untuk menghasilkan kerja yang optimal. Dengan motivasi dan kepuasan kerja maka karyawan dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai terdapat penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja di karenakan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, seperti karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya dilain waktu, karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya, maka akan menghambat tujuan dari perusahaan. Karyawan seharusnya lebih menguasai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya serta tidak menunda-nunda pekerjaannya karena akan membuat karyawan tersebut merasa terbebani. Berikut adalah tabel kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai :

Tabel I.1 Tahun 2015

Triwulan	Persentase %
1	86
2	80
3	75
4	79

Tabel I.2 Tahun 2016

Triwulan	Persentase
1	80
2	77
3	75
4	75

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai

PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Nama Pos Indonesia (Persero) secara resmi digunakan pada tahun 1995, setelah sebelumnya menggunakan nama dinas PTT (*Posts Telegraaf end Telefoon Diensts*) pada tahun 1945; kemudian berubah status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) di tahun 1961; dan menjadi PN Pos & Giro di tahun 1965, serta kemudian menjadi Perum Pos dan Giro di tahun 1978.

Menurut Usman (2011, hal. 501) “Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat kecenderungan penurunan ditandai dengan karyawan yang kurang produktif dalam bekerja dan karyawan yang merasa kurang nyaman dengan kondisi pekerjaannya. Hal-hal tersebut dapat mengganggu perusahaan karena karyawan yang kurang aktif dalam perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat penurunan motivasi hal tersebut ditandai dengan menurunnya kerja keras karyawan, dan kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan. Terlihat dari kurangnya penghargaan, bonus, dan dorongan kepada karyawan. Sehingga menghambat tujuan dari perusahaan.

Dengan akhirnya kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan kurang baik, kinerja karyawan akan menurun, tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan baik. Apabila kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri.
2. Karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi pekerjaannya.
3. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?

- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi. Melalui pendapat-pendapat anggota para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatar belakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (turnover) dan kepuasan kerja.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada Sumber Daya Manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset bagi manusia. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan Sumber Daya Manusianya secara berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Usman (2011, hal. 488) menjelaskan bahwa “Kinerja atau *Performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson (2012, hal. 232) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah.

Menurut Wilson (2012, hal. 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu

dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

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

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan

terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja

adalah sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi harapan perusahaan tersebut, kualitas ini dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik dan tidak baik.

3. Keandalan.

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat

mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan terhadap karyawan lain.

Berdasarkan pengertian, faktor yang memengaruhi, indikator, penilaian kinerja yang dikemukakan diatas, bahwa kinerja karyawan haruslah diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan dimana suksesnya maupun tidak suksesnya perusahaan itu dilakukan oleh manajemen kinerja. Kinerja karyawan juga harus mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang maju atau sukses, apabila perusahaan dengan kinerja sama-sama bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, jadi ada timbal baliknya antara perusahaan dengan kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi kinerja pribadi karyawan, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 74) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Sedangkan menurut Usman (2011, hal. 501) “Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 77) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor fisik, meliputi tempat kerja, peralatan yang digunakan dan fasilitas lainnya.
4. Faktor komunikasi, meliputi komunikasi dengan pimpinan, karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat.
5. Faktor fasilitas, meliputi fasilitas rumah sakit, cuti dan pensiun dan perumahan.

6. Faktor pekerjaan, meliputi tanggung jawab, sikap, wewenang dan sungguh-sungguh.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2008, hal. 479) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

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

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

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

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel berikut ini :

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa pegawai tua yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar keil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam menghadapi kehidupan seba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan atau karyawan / pegawai (baik yang bekerja di sektor publik dan swasta) sebagai sumber tenaga kerjadalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Usman (2011, hal. 249) “Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan”. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015, hal 116-120) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi,
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

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

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervisi yang baik

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

d. Adanya jaminan kerja

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

e. Status dan tanggung jawab

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

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013, hal. 13) faktor-faktor motivasi adalah:

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

c. Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Sule dan Saefullah (2005, hal. 243) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach/nilai kebutuhan tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang

menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-Ach/nilai kebutuhan rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111), adalah sebagai berikut :

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6. Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

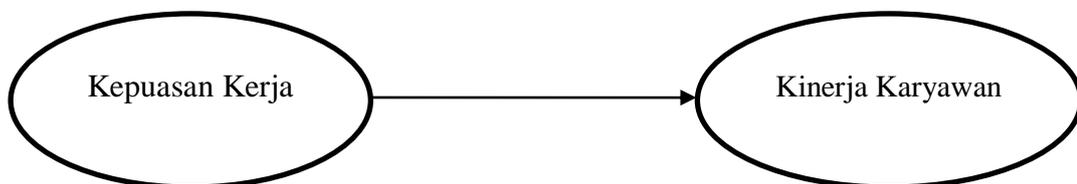
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

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

Menurut Sutrisno (2015, hal. 75) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Novita dkk (2016) menyimpulkan bahwa : karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.



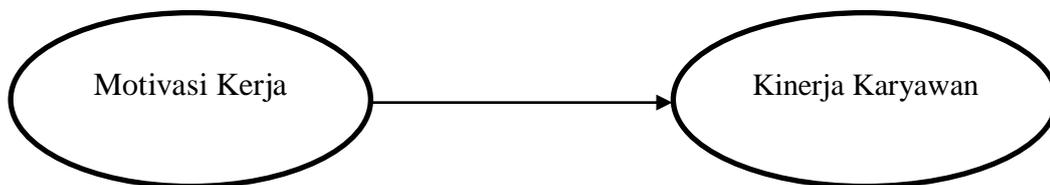
Gambar II. 1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

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

Menurut Sutrisno (2015, hal. 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza (2010) menyimpulkan bahwa : motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

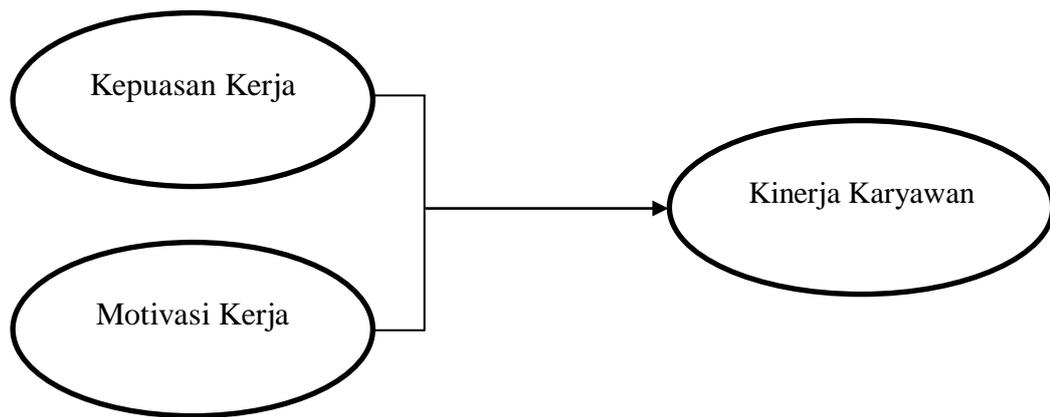


Gambar II. 2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astiti (2015) menyimpulkan bahwa : kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Apabila karyawan melakukan pekerjaan memiliki kepuasan yang tinggi, maka hal ini akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal.



Gambar II. 3 Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal 44), Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif.

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal.12) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 59) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya”.

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

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

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2012, hal. 59).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja (X1)

Menurut Usman (2011, hal. 501) “Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu”.

Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) yaitu :

- 1) Turnover
- 2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja
- 3) Umur
- 4) Tingkat pekerjaan
- 5) Ukuran organisasi perusahaan

b. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) ”motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111), adalah sebagai berikut :

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

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai yang beralamat Jln. Sutomo No. 25 Kota Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan selesai. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III. 1
Skedul Pelaksanaan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		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 Penelitian		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■											
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai yang berjumlah 61 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai yang berjumlah 61 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan sumber *primer*, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Angket atau Kuesioner

Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab hal ini menurut Sugiyono (2012, hal.199). Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai dengan membubuhkan tanda ceklis (\checkmark). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel III. 2 Skala Likert

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

(Sugiyono. 2012, hal.202)

Untuk mengetahui kualitas angket (kuesioner) yang disebar, akan digunakan pengujian yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui kelayakan, untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.76)

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 77)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamat
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x y$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.79)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus α sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 82)

Dimana :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 80).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 85). Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono. 2012, hal. 270)

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- $b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel
- x_1 = Kepuasan Kerja
- x_2 = Motivasi Kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal.160) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Menurut Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal.160) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen menurut Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal.161). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian

multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *toilerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 161).

Menurut Santoso dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 162) dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program

Statistical Package for Social Science (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

(*Sugiyono. 2012, hal. 250*)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

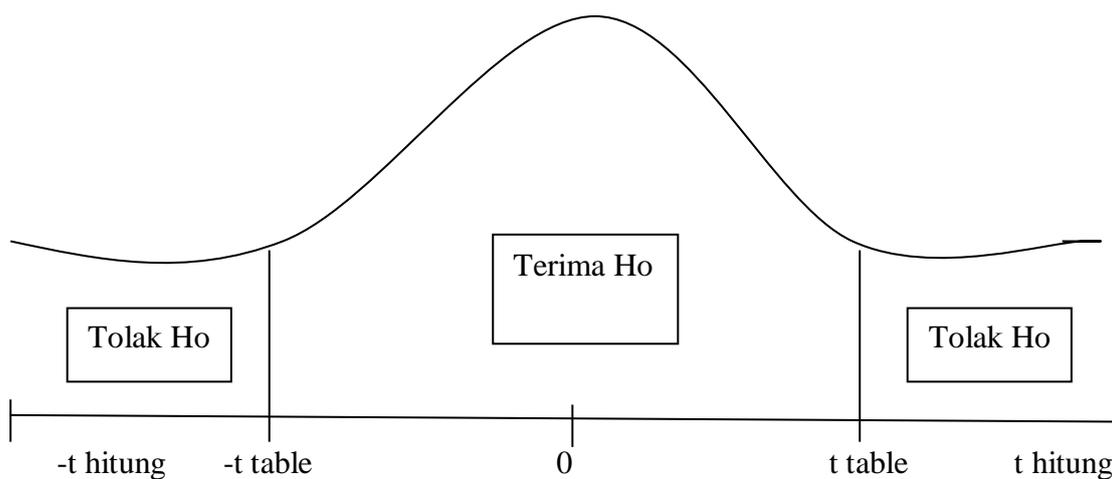
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Hipotesis dalam penelitian ini:

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

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



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

(*Sugiyono. 2012, hal. 226*)

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 94) :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Uji F

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

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan :

Fh : Nilai F hitung

R : Koefisien Korelasi Berganda

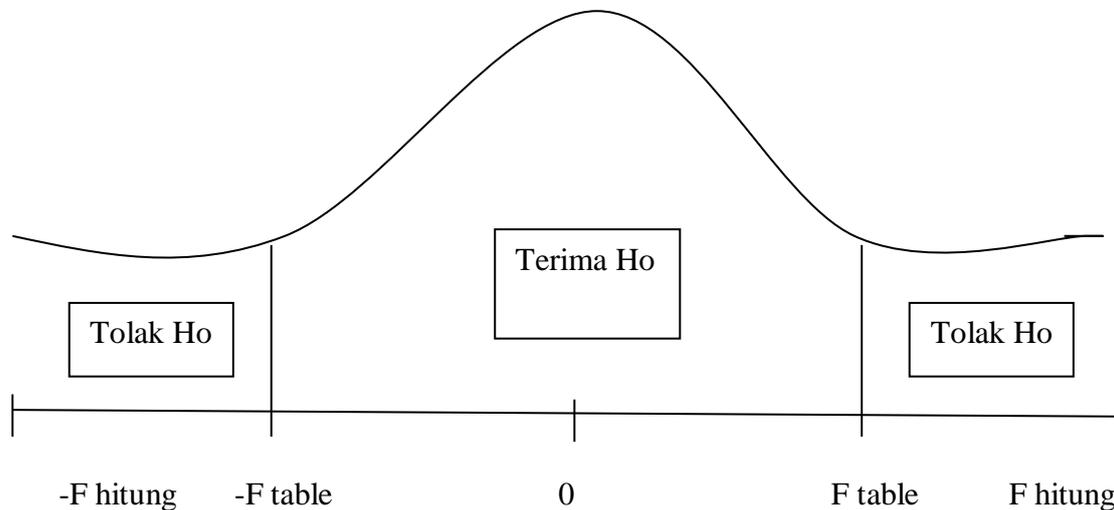
K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Hipotesis dalam penelitian ini :

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

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



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

(Sugiyono. 2012, hal. 226)

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 95):

1. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $-F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 158). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen

amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono. 2012, hal. 286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai Koefisien Berganda

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari narasumber atau responden melalui angket (*Quisioner*) yang terdiri dari 10 item pertanyaan untuk Variabel X_1 (Kepuasan Kerja), 12 item pertanyaan untuk Variabel X_2 (Motivasi Kerja), dan 8 item pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sebagai sampel. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian seperti di bawah ini :

Tabel IV. 1
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal.132)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa ketentuan di atas berlaku di dalam menghitung variabel X_1 (Kepuasan Kerja), X_2 (Motivasi Kerja), dan juga variabel Y (Kinerja). Dengan demikian untuk setiap responden yang dijadikan narasumber dapat menjawab seluruh yang disuguhkan dengan memberikan skor, dimana skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

a. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat melalui karakteristik responden di bawah ini :

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 61 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	33	54,1	54,1	54,1
Perempuan	28	45,9	45,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 61 sampel, yang lebih mendominasi adalah responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 33 orang atau sebesar 54,1% sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi jika dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan golongan usia dari 61 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 tahun	34	55,7	55,7	55,7
31-35 tahun	23	37,7	37,7	93,4
> 36 tahun	4	6,6	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas , dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden penelitian yaitu pada usia < 30 tahun berjumlah 34 karyawan atau 55,7% golongan usia 31-35 tahun sebanyak 23 karyawan atau sebesar 37,7% sedangkan golongan usia > 36 tahun ada sebanyak 4 karyawan atau sebesar 6,6%.

3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 61 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 4
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pendidikan Menengah	37	60,7	60,7	60,7
Diploma	10	16,4	16,4	77,0
Perguruan Tinggi	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan di atas tabel IV-4 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan menengah sebesar 37 orang atau 60,7%, berpendidikan diploma sebanyak 10 orang atau 16,4% dan perguruan tinggi sebesar 14 orang atau 23%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pos (Persero) Cabang

Binjai didominasi oleh karyawan berlatar belakang tingkat pendidikan menengah atau setara SMA (Sekolah Menengah Atas).

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1, X2 dan Y

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Variabel X1 adalah Kepuasan Kerja, Variabel X2 adalah Motivasi Kerja dan Variabel Y adalah Kinerja. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dari setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan oleh penulis kepada responden.

**Tabel IV. 5
Penyajian Data Identitas Variabel Independen Kepuasan Kerja (X1)**

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	40,9	36	59,1	0	0	0	0	0	0	61	100
2	15	24,59	43	70,49	3	4,92	0	0	0	0	61	100
3	15	24,59	43	70,49	3	4,92	0	0	0	0	61	100
4	12	19,67	39	63,93	10	16,4	0	0	0	0	61	100
5	12	19,67	38	62,29	10	16,4	1	1,64	0	0	61	100
6	8	13,11	17	27,86	31	50,81	4	6,58	1	1,64	61	100
7	16	26,2	41	67,21	3	4,92	1	1,64	0	0	61	100
8	24	39,36	34	55,73	2	3,27	1	1,64	0	0	61	100
9	7	11,46	50	81,96	4	6,58	0	0	0	0	61	100
10	4	6,58	41	67,21	15	26,21	1	1,64	0	0	61	100

Sumber : Data Angket (Diolah,2017)

Pada tabel IV-5 di atas dapat diketahui bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab setuju, sangat setuju dan kurang setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang saya lakukan cukup memuaskan, mayoritas responden menjawab 59,1% untuk setuju dan sebanyak 40,9% responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan.

- 2) Saya melakukan pekerjaan dengan baik demi kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab 70,49% untuk setuju, 24,59% untuk sangat setuju dan sebanyak 4,92% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 3) Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran kerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab 70,49% untuk setuju, 24,59% untuk sangat setuju dan sebanyak 4,92% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 4) Saya tidak hadir kerja dengan alasan yang logis dan subjektif, mayoritas responden menjawab 63,93% untuk setuju, 19,67% untuk sangat setuju dan 16,4% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 5) Saya merasa tidak ada kesenjangan umur di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab 62,29% untuk setuju, 19,67% untuk sangat setuju, 16,4% untuk kurang setuju dan 1,64% untuk tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 6) Perusahaan menentukan umur dalam memberikan beban tugas kepada karyawan, mayoritas responden menjawab 50,81% untuk kurang setuju, 27,86% untuk setuju, 13,11% untuk sangat setuju, 6,58% untuk tidak setuju dan 1,64% untuk jawaban sangat tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 7) Pekerjaan yang sama terima sesuai dengan keinginan saya, mayoritas responden menjawab 67,21% untuk setuju, 26,2% untuk sangat setuju, 4,92% untuk kurang setuju dan 1,64% untuk tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.

- 8) Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab 55,73% untuk setuju, 39,36% untuk sangat setuju, 3,27% untuk kurang setuju dan 1,64% untuk tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 9) Saya merasa puas dengan bentuk kebijakan / peraturan yang diberikan, mayoritas responden menjawab 81,96% untuk setuju, 11,46% untuk sangat setuju, dan 6,58% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 10) Saya puas dengan cara pimpinan dalam mengendalikan perusahaan, mayoritas responden menjawab 67,21% untuk setuju, 26,21% untuk kurang setuju, 6,58% untuk sangat setuju dan 1,64% untuk tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk variabel kepuasan kerja artinya kepuasan kerja yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sudah baik, tetapi kepuasan kerja karyawan tetap harus ditingkatkan agar karyawan memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Tabel IV. 6
Penyajian Data Identitas Variabel Independen Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	44,26	33	54,09	1	1,65	0	0	0	0	61	100
2	26	42,62	33	54,09	2	3,29	0	0	0	0	61	100
3	14	22,95	40	65,57	6	9,83	1	1,65	0	0	61	100
4	22	36,06	35	57,37	4	6,57	0	0	0	0	61	100
5	10	16,39	44	72,13	6	9,83	1	1,65	0	0	61	100
6	14	22,95	29	47,54	18	29,51	0	0	0	0	61	100
7	23	37,70	35	57,37	3	4,93	0	0	0	0	61	100
8	17	27,86	36	59,01	8	13,13	0	0	0	0	61	100
9	20	32,78	40	65,57	1	1,65	0	0	0	0	61	100
10	25	40,98	34	55,73	2	3,29	0	0	0	0	61	100
11	11	18,03	44	72,13	5	8,19	1	1,65	0	0	61	100
12	7	11,48	36	59,01	18	29,51	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Angket (Diolah,2017)

Pada tabel IV-6 di atas dapat diketahui bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab setuju, sangat setuju dan kurang setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Saya mampu melakukan pekerjaan dengan skill yang saya miliki, mayoritas responden menjawab 54,09% untuk setuju, sebanyak 44,26% responden menyatakan sangat setuju dan 1,65% menjawab kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 2) Saya merasa bersungguh-sungguh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 54,09% untuk setuju, 42,62% untuk sangat setuju dan sebanyak 3,29% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 3) Saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden menjawab 65,57% untuk setuju, 22,95% untuk

sangat setuju, sebanyak 9,83% untuk kurang setuju dan sebanyak 1,65% menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.

- 4) Dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan, mayoritas responden menjawab 57,37% untuk setuju, 36,06% untuk sangat setuju dan sebanyak 6,57% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 5) Saya merasa karir saya akan berkembang dengan baik di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab 72,13% untuk setuju, 16,39% untuk sangat setuju, sebanyak 9,83% untuk kurang setuju dan sebanyak 1,65% menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 6) Jenis pekerjaan memotivasi untuk menunjukkan diri sebagai karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab 47,54% untuk setuju, 29,51% untuk kurang setuju dan sebanyak 22,95% untuk sangat setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 7) Saya melakukan pekerjaan yang sungguh-sungguh agar mencapai tujuan untuk maju, mayoritas responden menjawab 57,37% untuk setuju, 37,70% untuk sangat setuju dan sebanyak 4,93% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 8) Saya bekerja dengan keras supaya perusahaan lebih maju, mayoritas responden menjawab 59,01% untuk setuju, 27,86% untuk sangat setuju dan sebanyak 13,13% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.
- 9) Dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab 65,57% untuk setuju, 32,78% untuk sangat setuju dan sebanyak 1,65% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.

10) Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab 55,73% untuk setuju, 40,98% untuk sangat setuju dan sebanyak 3,29% untuk kurang setuju atas pertanyaan yang diajukan.

11) Saya dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 72,13% untuk setuju, 18,03% untuk sangat setuju, sebanyak 8,19% untuk kurang setuju dan sebanyak 1,65% menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang diajukan.

12) Rekan kerja di perusahaan ini sangatlah membantu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 59,01% untuk setuju, 29,51% untuk kurang setuju dan sebanyak 11,48% untuk sangat setuju atas pertanyaan yang diajukan.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk variabel motivasi kerja artinya motivasi kerja yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sudah baik, tetapi motivasi kerja karyawan tetap harus ditingkatkan agar karyawan memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Tabel IV. 7
Penyajian Data Identitas Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36,06	38	62,29	1	1,65	0	0	0	0	61	100
2	22	36,06	38	62,29	1	1,65	0	0	0	0	61	100
3	4	6,55	28	45,90	28	45,90	1	1,65	0	0	61	100
4	2	3,27	20	32,78	36	59,01	3	4,94	0	0	61	100
5	9	14,75	46	75,40	5	8,21	1	1,65	0	0	61	100
6	11	18,03	40	65,57	10	16,4	0	0	0	0	61	100
7	20	32,78	39	63,95	2	3,27	0	0	0	0	61	100
8	16	26,24	36	59,01	9	14,75	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Angket (Diolah,2017)

Pada tabel IV-7 di atas dapat diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab setuju, sangat setuju dan kurang setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan, mayoritas responden menjawab 62,29% untuk setuju, sebanyak 36,06% responden menyatakan sangat setuju dan 1,65% menjawab kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 2) Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36,06%, sebanyak 62,29% setuju dan 1,65% responden yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 3) Saya mampu bekerja diluar dari bidang saya, sebanyak 6,55% responden yang menyatakan sangat setuju, 45,90% responden yang menyatakan setuju dan 45,90% responden yang menyatakan kurang setuju dari pernyataan yang diajukan.

- 4) Saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur), sebanyak 3,27% responden yang menyatakan sangat setuju, 32,78% responden yang menyatakan setuju, dan 59,01% responden yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 5) Saya dapat diandalkan oleh pimpinan, sebanyak 75,40% responden yang menyatakan setuju, 14,75% responden yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 8,21% responden yang menyatakan kurang setuju dari pernyataan yang diajukan.
- 6) Saya dapat diandalkan rekan – rekan kerja saya, sebanyak 65,57% responden yang menyatakan setuju, 18,03% responden yang menyatakan sangat setuju, dan 16,4% responden yang menyatakan kurang setuju dari pernyataan yang diajukan.
- 7) Saya selalu disiplin dalam bekerja, sebanyak 63,95% responden yang menyatakan setuju, 32,78% responden yang menyatakan sangat setuju, dan 3,27% responden yang menyatakan kurang setuju dari pernyataan yang diajukan.
- 8) Saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja saya, sebanyak 59,01% responden yang menyatakan setuju, 26,24% responden yang menyatakan sangat setuju, dan 14,75% responden yang menyatakan kurang setuju dari pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk variabel kinerja karyawan artinya kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai sudah

baik, tetapi kinerja karyawan tetap harus ditingkatkan agar karyawan memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah untuk menganalisis data yang bersifat primer atau berasal dari responden yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan.

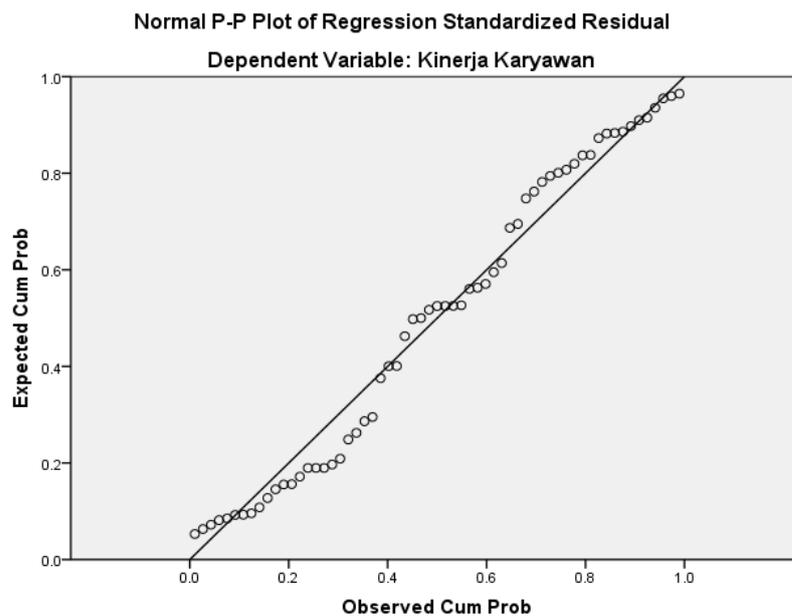
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi linier berganda dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). Pengujian asumsi klasik sederhana ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, adalah

1) Uji Normalitas

Uji menguji apakah data penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *probability plot or regression standardized residual*.



Gambar IV.1 Normalitas

Sumber : Data Angket (Diolah,2017)

Berdasarkan gambar IV-1 di atas menurut Gujarati,2003; Santoso, 2000; Arif,1993 dalam Azuar 2014 (hal 169), menyatakan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melalui apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar Variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Multikolinearitas. Untuk mndeteksi ada tidaknya Multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat

multikolinearitas antara variabel independen. Adapun hasil uji multikolinearitas dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

Tabel IV. 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.105	3.443			
Kepuasan Kerja	.261	.118	.319	.421	2.376
Motivasi Kerja	.305	.102	.431	.421	2.376

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

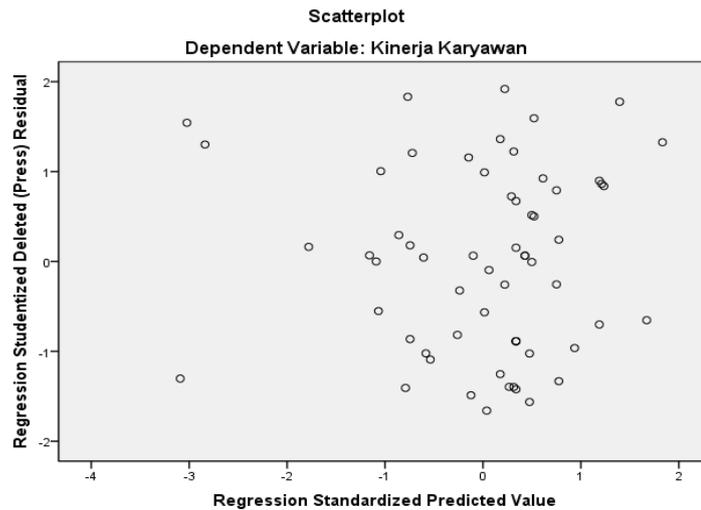
Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 18.0)

Dari tabel di atas kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan nilai residualnya (*SRESID*) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Sumber : Data Angket (Diolah,2017)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model reegresi.

b. Regresi Linear Berganda

Setelah syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai pada tabel berikut.

Tabel IV. 9
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.105	3.443			
Kepuasan Kerja	.261	.118	.319	.421	2.376
Motivasi Kerja	.305	.102	.431	.421	2.376

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 18.0)

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program For Social Schedul*) versi 18.0 diperoleh hasil

$$Y = 6,105 + 0,261X_1 + 0,305X_2$$

Jadi persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (kepuasan kerja dan motivasi kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika kepuasan kerja dan motivasi kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 6,105
- 2) Jika kepuasan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,261 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,305 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Tabel IV. 10
Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	.497	.479	1.94024	1.170

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 18.0)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,705 sedangkan R square sebesar 0,497 atau 49,7% menunjukkan 49,7% variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepuasan kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 49,7%, sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Uji Parsial (Uji-T)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji-t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepuasan

Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_a \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepuasan

Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 11
Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.105	3.443		3.773	.000
Kepuasan Kerja	.261	.118	.319	4.221	.000
Motivasi Kerja	.305	.102	.431	4.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 18.0)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α 5%), artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,1%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 59 ($n-k$ atau $61-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2.001. Diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.221, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4.221 > 2.001$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 12
Hasil Uji-T

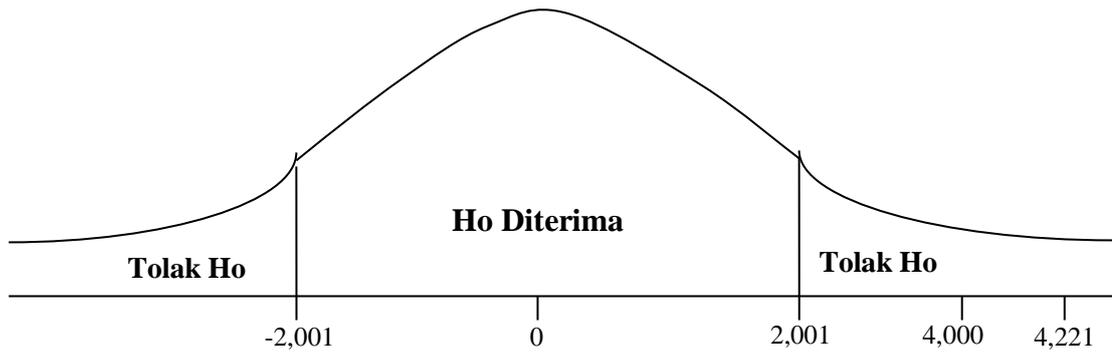
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
			Beta		
1 (Constant)	6.105	3.443		3.773	.000
Kepuasan Kerja	.261	.118	.319	4.221	.000
Motivasi Kerja	.305	.102	.431	4.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 18.0)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,5%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 59 (n-k atau 61-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2.001. Diketahui bahwa motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.000, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4.000 > 2.001$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

d. Uji Simultan (Uji-F)

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

Tabel IV. 13
Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.395	2	107.697	28.608	.000 ^a
	Residual	218.343	58	3.765		
	Total	433.738	60			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 18.0)

Berdasarkan tabel diatas (Uji-F) diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000. nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang $k - 1$ yaitu $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n - k - 1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $61 - 2 - 1 = 58$ Sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16 Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $28,608 > 3,16$ sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar motivasi kerja dan kepuasan kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 14
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	.497	.479	1.94024	2.170

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 18.0)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
D &= R^2 \times 100\% \\
&= 0.705^2 \times 100\% \\
&= 49,7\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,497 atau sama dengan 49,7% artinya, bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan di PT. Pos (Persero) Cabang Binjai adalah sebesar 49,7% dan sisanya 50,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4000 \geq 2.001$ Berada di penerimaan H_a sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini di menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai . artinya, kegiatan motivasi kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai menyimpulkan bahwa karyawan pada PT tersebut merasa motivasi kerja yang diberikan perusahaan sudah baik. Ditandai dengan karyawannya yang bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan mendorong karyawannya untuk bekerja secara sportif, bekerja keras dan bertanggung jawab demi kepentingan perusahaannya, bersikap hati – hati dalam bekerja serta berusaha meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4.221 \geq 2.001$ Berada di penerimaan H_a sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini di menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai . artinya, variabel kepuasan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai menyimpulkan bahwa karyawan pada PT tersebut merasa kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik. Ditandai dengan rekan kerja yang selalu membantu pekerjaan karyawan lainnya, dalam hal pekerjaan karyawan juga harus bersikap sportif dan saling menghargai karyawan satu dan lainnya. Karyawan juga merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukannya dikarenakan atasan pada perusahaan tersebut sangat peduli terhadap karyawannya, selain itu kepuasan kerja juga

diperoleh dari promosi dan gaji yang diberikan oleh perusahaan, hal ini menjadi suatu penentu rasa kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $28,608 \geq 3,16$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan 5 % yaitu $dk = n - 1$ maka $61 - 2 - 1 = 58$ adalah 28,608 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatnya kinerja karyawan yang baik akan semakin besar. Hal ini didukung dengan hipotesis ke tiga dari penulis yaitu ada pengaruh yang signifikan mengandung makna motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Pos (Persero) Cabang Binjai, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Pos (Persero) Cabang Binjai, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Pos (Persero) Cabang Binjai, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kemampuan kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini..

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal – hal sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya dapat mengoptimalkan perannya membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Kebutuhan karyawan pada setiap perusahaan berbeda – beda , maka perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan masing – masing karyawan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan, karena hasil kerja yang baik akan diperoleh apabila motivasi kerja karyawan terpenuhi.
2. Kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Pos (Persero) Cabang Binjai. Sudah dikatakan baik, namun akan lebih baik jika perusahaan mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai, menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan situasi kerja yang menyenangkan. Sehingga kepuasan kerja bagi karyawan juga terpenuhi.
3. Bagi perusahaan kiranya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja harus tetap diperhatikan agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiti, Putri. (2015). "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK Di Kota Yogyakarta". Universitas Negeri Yogyakarta, 76.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Juliandi, Azuar; Irfan; Manurung, Saprinal. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetak Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Novita dkk. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)". Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 34 (1), 40.
- Reza, Regina Aditya. (2010). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". Universitas Diponegoro Semarang, 81.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16. Bandung :Alfabeta.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen*. Cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.