

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN  
INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen**



**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**Oleh :**

**Nama : ABDUL KADIR JAILANI  
NPM : 1805160130  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : **ABDUL KADIR JAILANI**  
NPM : 1805160130  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

#### Tim Penguji

Penguji I

HANIFAH YASIN, SE., M.Si

Penguji II

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Panitia Ujian

Ketua

H. LANANG, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

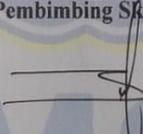
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ABDUL KADIR JAILANI  
N P M : 1805160130  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

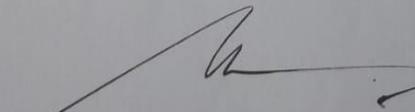
  
Dr. Syaiful Bahri, M.AP

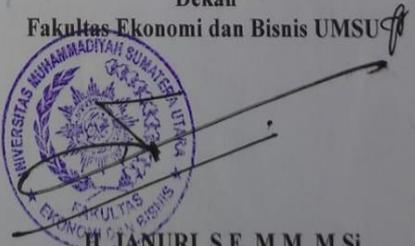
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Abdul Kadir Jailani  
NPM : 1805160130  
Dosen Pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Model di dukung di data	1/7 2022	
Bab 2	jumlah peneliti di tambah	9/7 2022	
Bab 3	Oh	11/7 2022	
Bab 4	Pembahasan di pedang dan job. angket	16/7 2022	
Bab 5	form di probati series variable.	22/7 2022	
Daftar Pustaka	kk.	25/7 2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	all rjps skripsi.	29/7 2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Juli 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Abdul Kadir Jailani  
NPM : 1805160130  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap  
Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika  
Provinsi Sumatera Utara  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022  
Pembuat Pernyataan



ABDUL KADIR JAILANI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

**Abdul Kadir Jailani**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [abdulkadirjailani@gmail.com](mailto:abdulkadirjailani@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 77 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 77 pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software *Statistic SPSS 25*. Berdasarkan hasil pengujian secara individual motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,345. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  maka dihasilkan  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,992$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara individual kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,089. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  maka dihasilkan  $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 1,992$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,12. Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $12,268 > 3,12$ , sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

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

## **ABSTRACT**

# **THE EFFECT OF JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATION DEPARTMENT OF NORTH SUMATERA PROVINCE**

**Abdul Kadir Jailani**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email : [abdulkadirjailani@gmail.com](mailto:abdulkadirjailani@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. This study uses the method of Human Resource Management theory related to work motivation, job satisfaction, and performance. The research approach used in this study is causal associative and quantitative. The population in this study were all permanent employees of the Department of Communication and Information of North Sumatra Province, totaling 77 employees. The number of samples used in this study amounted to 77 employees using the saturated sample method. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires and interviews. The measurement scale used is the Likert scale. The data analysis technique used in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test (Partial Test), F-Test (Simultaneous Test), and Coefficient of Determination with the help of SPSS 25 Statistic software. Based on the results of individual tests, work motivation on performance employees obtained t value of 2,345. When compared with the t table value, the resulting t count is  $2,345 > t$  table 1,992, it can be concluded that work motivation partially affects employee performance. Based on the results of individual tests of job satisfaction on employee performance, the t-count value is 2.089. When compared with the t table value, the resulting t count is  $2,089 > t$  table 1,992, it can be concluded that job satisfaction partially affects employee performance. Based on the results of the simultaneous test that the value of the F table is 3.12. When compared with the calculated F value with the F table, the result is  $12.268 > 3.12$ , so it can be concluded that work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at the Communication and Information Office of North Sumatra Province.

**Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu ‘alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa ta’ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan, dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”. Selain itu tidak lupa penulis menyampaikan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Shallaahu Alaihi Wasallam, yang telah memberikan petunjuk kehidupan bagi seluruh umat manusia ke jalan terang benderang dan jalan kebenaran.

Dalam Penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Ayah tercinta Drs. Ahmad Ali Lubis dan juga Mama tercinta Dra. Suhartati yang telah memberikan kasih dan sayang dalam membesarkan, mendidik, memberikan dukungan dan do’a nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan semoga kelak bisa menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin, H., SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Dosen Pembimbing dalam Penyusunan Skripsi yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Bapak Muhammad Zulfi Rusdiansyah Nasution, SE. selaku pemberi izin riset dan juga Plh. Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
10. Semua Staf yang bertugas di Bagian Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dan mendukung selama Pelaksanaan Penelitian awal Skripsi

11. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan Pelaksanaan Penelitian awal dan Penulisan Skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah SWT semoga yang telah banyak membantu dapat diberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, kritik dan saran yang membangun dari pembaca nantinya dapat berguna untuk menyempurnakan skripsi ini.

Medan, Maret 2022  
Penulis

**ABDUL KADIR JAILANI**  
**NPM : 1805160130**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 Kajian Pustaka .....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teoritis .....	8
2.1.1. Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai .....	13
2.1.1.4. Penilaian Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2. Motivasi Kerja .....	15
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	15
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja .....	17
2.1.2.4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.5. Teori Motivasi Kerja .....	21
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	26
2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	28
2.1.3.4. Dampak Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja.....	30
2.1.3.5. Teori Kepuasan Kerja.....	31
2.2. Kerangka Konseptual .....	35
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	37
2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	38
2.3. Hipotesis.....	39

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	40
3.2. Defenisi Operasional .....	40
3.3. Tempat Waktu Penelitian .....	42
3.3.1. Tempat Penelitian .....	42
3.3.2. Waktu Penelitian.....	42
3.4. Populasi Dan Sampel.....	43
3.4.1. Populasi Penelitian.....	43
3.4.2. Sampel Penelitian.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5.1. Wawancara.....	45
3.5.2. Kuesioner (Angket).....	45
3.5.2.1. Uji Validitas.....	45
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	48
3.6. Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda .....	48
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	49
3.6.2.1. Uji Normalitas .....	49
3.6.2.2. Uji Multikolinieritas .....	49
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.6.3. Pengujian Hipotesis .....	50
3.6.3.1. Uji t.....	50
3.6.3.2. Uji F.....	51
3.6.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.1.1. Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.2. Analisis Variabel Penelitian .....	56
4.1.2. Analisis Data.....	64
4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik .....	64
4.1.2.2. Regresi Linier Berganda.....	67
4.1.2.3. Pengujian Hipotesis .....	69
4.1.2.3.1. Uji Parsial (Uji t).....	69
4.1.2.3.2. Uji Simultan (Uji F) .....	71
4.1.2.4. Koefisien Determinasi .....	73
4.2. Pembahasan.....	74
4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	74
4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja	

Pegawai (Y).....	75
4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	76
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran.....	79
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	41
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	43
Tabel 3.3 Rincian Data Populasi Pegawai .....	44
Tabel 3.4 Skala Likert.....	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1) .....	46
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) .....	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	47
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	48
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert.....	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.5 Analisis Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.6 Analisis Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.7 Analisis Variabel Kinerja Pegawai .....	62
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	38
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Berdasarkan Uji t .....	51
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Berdasarkan Uji F .....	52
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	65
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	67
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	71
Gambar 4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	73

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap instansi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan dan cita-cita yang diharapkan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu kinerja dari pegawai perlu untuk ditingkatkan, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Tercapainya tujuan instansi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan wajib memperhatikan pegawai, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berkinerja baik dapat meningkatkan kualitas kinerja bagi instansi. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan hasil penelitian awal oleh peneliti dapat dikemukakan kurangnya yang terjadi pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti beberapa dari

pegawai terdapat kurangnya pengetahuan terhadap penggunaan komputer dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga target pekerjaan pegawai tidak tercapai dari yang telah ditetapkan dan kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2015:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai. Instansi harus dapat memotivasi pegawainya dalam bekerja, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam instansi itu sendiri. Instansi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja dengan giat (Hasibuan, 2012:141).

Berdasarkan hasil penelitian awal oleh peneliti dapat dikemukakan kurangnya yang terjadi pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu berkaitan dengan motivasi kerja dalam internal instansi, seperti kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi kerja dari pegawai. Dengan adanya tantangan dapat mendorong pegawai untuk menjadi lebih berkualitas seperti berani dalam bertindak, meningkatkan kepercayaan diri, dan dapat mempelajari suatu hal yang baru. Salah satu contoh tantangan dalam pekerjaan yaitu adanya

persaingan antar pegawai. Persaingan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan pegawai dalam mendorong kualitas kerja menjadi lebih baik dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2012:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi penting ketika manager membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi kerja, suatu instansi juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, cenderung akan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan kurangnya Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berkaitan dengan kepuasan kerja seperti kurangnya kerjasama antara pegawai dalam suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dijalankan kurang maksimal. Rekan kerja merupakan pegawai yang saling mendukung satu sama lain, baik dalam dalam perkerjaan pribadi maupun dalam satu tim. Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi

kinerja sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Shockley & Zalabak, 2006). Hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh (Hariandja, 2002) adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai.

Seorang pimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk mengetahui dan memenuhi akan kebutuhan pegawainya, seorang pimpinan juga harus memperlakukan pegawainya dengan baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Pada kenyataannya saat ini instansi memiliki kelemahan yaitu kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai, dengan adanya masalah ini maka hubungan antara pegawai dan atasan menjadi kurang baik sehingga akan berakibat terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja dari pegawai kurang maksimal dan target pekerjaan pegawai tidak tercapai dari yang telah ditetapkan
2. Kurangnya tantangan dalam pekerjaan disebabkan rendahnya kepercayaan diri dan kurangnya kemauan dalam mempelajari suatu hal yang baru
3. Kurangnya kepuasan kerja pada rekan kerja disebabkan rendahnya kerjasama antara pegawai dalam suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dijalankan kurang maksimal.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah tertentu. Mengingat dan menyadari adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang Motivasi Kerja dalam internal dan Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak perusahaan atau instansi dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut (Agus Dharma, 1991:105) dalam bukunya “Manajemen prestasi” kinerja pegawai adalah suatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Kemudian (A A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9) dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM” mengatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh (Pasolong, 2007:175) dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Selanjutnya Stephen Robbins dalam (Pasolong, 2007:176), kinerja pegawai adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerja untuk mewujudkan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Anoraga, 2004:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

##### 1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik

##### 2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah

dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem

### 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### 4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lainnya

### 5) Budaya kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok maupun dengan kelompok lain. Budaya kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam produksi akan meningkatkan kinerja

### 6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### 7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar penghasilan yang diterima

#### 8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja

#### 9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan kegiatan

#### 10) Sarana Produksi

Faktor – faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi

#### 11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar

pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja

#### 12) Kepemimpinan

Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai

#### 13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensinya yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerja.

Menurut (Simajuntak, 2011) kinerja pegawai dipengaruhi 3 faktor yaitu:

##### 1) Faktor individu

Adalah kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan kerja dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja

##### 2) Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap orang

tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut

3) Faktor dukungan manajemen

Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

#### **2.1.1.3. Indikator Kinerja**

Menurut (Sugiono, 2018) ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai secara individu, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) 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

#### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Menurut (Sutrisno, 2010) adapun beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kerapian pekerjaan, yaitu mampu memberikan pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya
- 3) Kualitas pekerjaan, yaitu kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan
- 4) Kuantitas pekerjaan, yaitu selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan
- 5) Pengetahuan kerja, yaitu mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

#### **2.1.1.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standardan kemudian mengkombinasikannya dengan para karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya (Mathis and Jackson,

2002:43). Kemudian menurut (Handoko, 2000:135) bahwa penilaian kinerja merupakan sebagai proses evaluasi yang menilai sejauh mana pegawai mampu mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang ada dan kemudian mengkomunikasikannya. Hal ini didukung oleh pendapat (Dessler, 2006:32) bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya.

Berdasarkan defenisi tersebut mengandung pengertian yang sama bahwa proses tersebut merupakan evaluasi terhadap kemampuan pegawai dengan melakukan identifikasi, pengukuran, penilaian, tinjauan, dan pengembangan hasil-hasilnya. Kinerja pegawai perlu di evaluasi agar diketahui hasil-hasil yang telah dicapainya sebagai individu dan kelompok. Hasil evaluasi ini sebagai bahan atau pedoman dalam melakukan perbaikan kinerjanya.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi secara etimologis berasal dari kata bahasa Latin, yaitu: *movere* yang berarti “pindah”. Pada konteks ini, motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner and Kinicki, 2005:248). Berarti motivasi merupakan proses psikologis para anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya secara terminologi (Nirman, 2001:54) motivasi dapat didefenisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan kerja keras seseorang diarahkan kepada

pencapaian hasil-hasil tertentu. Berarti motivasi mempunyai karakteristik pokok, yaitu: usaha, kemauan yang kuat dan arah/tujuan.

Menurut (Robbins, 2002:55) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Sedangkan menurut Luthans (Komariah, 2006) motivasi kerja (*work motivation*) adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Berarti motivasi kerja merupakan kondisi seseorang dalam keadaan tertekan yang berhubungan dengan fisiologis dan psikologis baik dari luar maupun dalam, sehingga motivasi munculnya dari dalam individu dan tingkat sosial seseorang.

Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses penggabungan alasan-alasan seseorang yang berupa dorongan untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan keinginannya dalam memenuhi kebutuhannya dikarenakan insentif upah, hubungan manusia dan kepuasan serta saling berhubungan.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Matutina, 1993:22) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama kepada setiap bawahan dan berubah sepanjang waktu
- 2) Perasaan emosi
- 3) Aspek yang terdapat dalam pribadi pegawai
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang
- 5) Hambatan atau tekanan dalam organisasi
- 6) Tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menurut atau tidak sesuai dengan kebutuhannya
- 7) Adanya tekanan yang dialami oleh seseorang

Menurut (Robbins dan Coulter, 2014:458) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1) *Hygiene Factors*

Disebut juga faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) karena berhubungan dengan ketidakpuasan kerja

- 2) *Motivation Factors*

Faktor kepuasan atau *motivation factors* dikatakan sebagai pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan kinerja.

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) sebagai berikut:

1) Kinerja

Yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran

2) Penghargaan

Yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya

3) Tantangan

Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan

4) Tanggung jawab

Yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memacu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi

5) Keterlibatan

Terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja

6) Pengembangan

Dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan

7) Kesempatan

Yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), indikator motivasi terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan bekerja
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

#### **2.1.2.4. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2001) ada 2 jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif

Maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar

- 2) Motivasi Negatif

Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

Menurut (Siswanto, 2011), pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan perusahaan kepada semua karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasa berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan stimulus kerja yang sangat efektif karena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup

- 2) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan yang dimaksud adalah menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian yang dimaksud

adalah menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu untuk mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi

3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat

4) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

#### **2.1.2.5. Teori Motivasi Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2009:63) bahwa teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- 1) Teori motivasi dengan pendekatan isi, lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contoh teori motivasi Abraham Maslow.

Seorang berperilaku/bekerja, karena dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan didefinisikan suatu keseimbangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Lima kebutuhan manusia menurut Maslow, antara lain: physiological needs (kebutuhan fisik), security or safety needs (kebutuhan keselamatan), affiliation or acceptance (kebutuhan sosial), esteem or status needs (kebutuhan akan penghargaan prestise), dan self actualization (aktualisasi diri) (Maslow dalam Brantas, 2009:105).

- 2) Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contoh teori motivasi dari Skinner (operant conditioning). Skinner dalam Brantas (2009:119) mengemukakan bahwa pendekatan teori motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu pembentukan perilaku atau sering disebut dengan istilah seperti behavior modification, positive reinforcement, dan skinnerian conditioning. Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum

pengaruh (law of effect), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi – konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi – konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Dengan demikian perilaku individu di waktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman di waktu yang lalu

- 3) Teori motivasi dengan pendekatan proses, tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contoh teori motivasi berprestasi dari Clelland. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu kegiatan ataupun tanggungjawab secara maksimal agar tercapai suatu prestasi kerja yang tinggi.

Teori motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) Dalam Sinambela (Sinambela, 2017) menyebutkan hierarki kebutuhan manusia. Teori lima kebutuhan Hierarki Maslow yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup

- 3) **Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial)**, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- 4) **Kebutuhan Akan Harga Diri**, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- 5) **Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seorang pegawai dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk dalam suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat ia bekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2005:101), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai bersifat subyektif karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri pegawai (kecerdasan (IQ), kecakapan, umur, jenis

kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara berpikir dan sikap) dan faktor pekerjaan (struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan, promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja). Kemudian menurut (Bintaro dkk., 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Menurut (Yulianita, 2017) kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Sedangkan menurut (Wexley dan Yukl dalam Winson Bangun, 2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Psikologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan psikiatri karyawan, termasuk minat, ketenangan dalam pekerjaan dan sikap terhadap pekerjaan

2) Faktor Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan

3) Faktor Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan karyawan fisik di tempat kerja, memuat jenis pekerjaan, mengatur waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja

4) Faktor keuangan

Yaitu faktor yang terkait dengan tunjangan kesejahteraan karyawan, sistem pembayaran yang lengkap, jaminan sosial dan peluang promosi.

Menurut Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2004) mengemukakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kedudukan (posisi).

Umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada pekerjaannya yang lebih rendah. Sesungguhnya, hal tersebut tidak selalu benar, melainkan perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja

2) Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya

3) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan

4) Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja

5) Mutu Pengawasan

Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga

pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### **2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut (Rast & Tourani, 2012) terdapat lima indikator dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seseorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya

2) Kepuasan terhadap gaji sekarang

Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama

3) Kepuasan terhadap pengawasan

Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan

4) Kepuasan terhadap peluang promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan

5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

#### 2.1.3.4. Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Furtwengler, 2002) mengemukakan dampak kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Lebih besar kemungkinannya untuk betah bekerja pada perusahaan tersebut
- 2) Absennya lebih sedikit dibanding karyawan yang tidak puas
- 3) Jarang mengeluh
- 4) Menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat
- 5) Menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi
- 6) Mencari cara untuk meningkatkan efektivitasnya
- 7) Menularkan antusiasme kepada kolega mereka.

Sedangkan respons karyawan terhadap ketidakpuasan dinyatakan dengan sejumlah cara yang dikemukakan (Robbins, 2003) sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*)  
Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti
- 2) Menyuarakan (*voice*)  
Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh
- 3) Kesetiaan (*loyalty*)  
Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan

mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat.”

4) Pengabaian (*neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

### 2.1.3.5. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Jewell and Siegall (Komariah, 2006), ada tiga teori kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Teori Pertentangan (Discrepancy Theory), Porter (1961) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan
- 2) Teori Keadilan (Equity Theory), Adam (1963) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa adanya keadilan (equity). Perasaan equity dan inguity atas suatu keadaan ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sederajat tentang pekerjaan dan jabatannya dalam lingkungan kerjanya maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen adil, yaitu:
  - a. *Input*, adalah sesuatu yang bernilai dan dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya
  - b. *Outcome*, adalah segala sesuatu yang bernilai dan dirasakan sebagai hasil pekerjaannya

- c. *Comparison Persona*, adalah perbandingan antara input dan outcomes yang diperolehnya.
- 3) Teori Dua Faktor (Two Factor Theory), Herzberg (1966) mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu (As'ad, 2003:108). Situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya ada dua faktor, yaitu:
- a. *Motivators or satisfiers*, faktor pemuasan karyawan, yaitu: *achievement, recognition, work it self, responsibility, and advancement*
  - b. *Hygiene Factor or dissatisfiers*, faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan, yaitu: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition job security and status.*

Menurut (Sharma dan Chandra, 2004:315) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang

terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan

2) Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a. *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain
- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain
- c. *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4) Teori motivasi *two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara

langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori need fulfilment, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

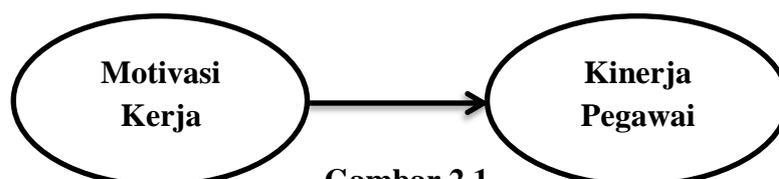
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

### **2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawaisangat diperlukan untuk peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu, dengan mempunyai motivasi tinggi pegawai akan terpacu lebih keras dan penuh

semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gultom, 2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil dari penelitian lain oleh (Setiawan, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain (Zulfikar, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bankaltimtara” memberikan kesimpulan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara. Kemudian hasil dari penelitian lain oleh (Gultom, 2014), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Noor, 2022), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Farisi et al., 2020), (Sayu Eka Putri, 2012), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Hasibuan, 2019), (Adhan & Prayogi, 2021), (Hasibuan & Bayzura, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Prayogi & Yani, 2021), (T. Hidayat et al., 2020), dan (Adhan et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



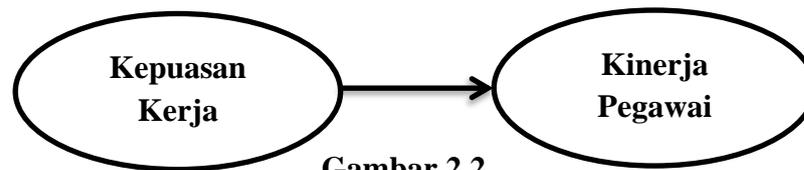
**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

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

Berdasarkan hasil penelitian dari (Artadi, 2015) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari” memperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil dari penelitian lain yang dilakukan oleh (Aji, 2012) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vision Land Bagian Packing” menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam hasil peneliti lain yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring, Jufrizen & Tanjung, 2021), (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2017), (Adhan et al., 2020) dan (Syahputra & Jufrizen, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil dari penelitian lain oleh (Engko, 2008), (Brahmasari dan Suprayetno, 2009), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), dan (Tobing, 2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

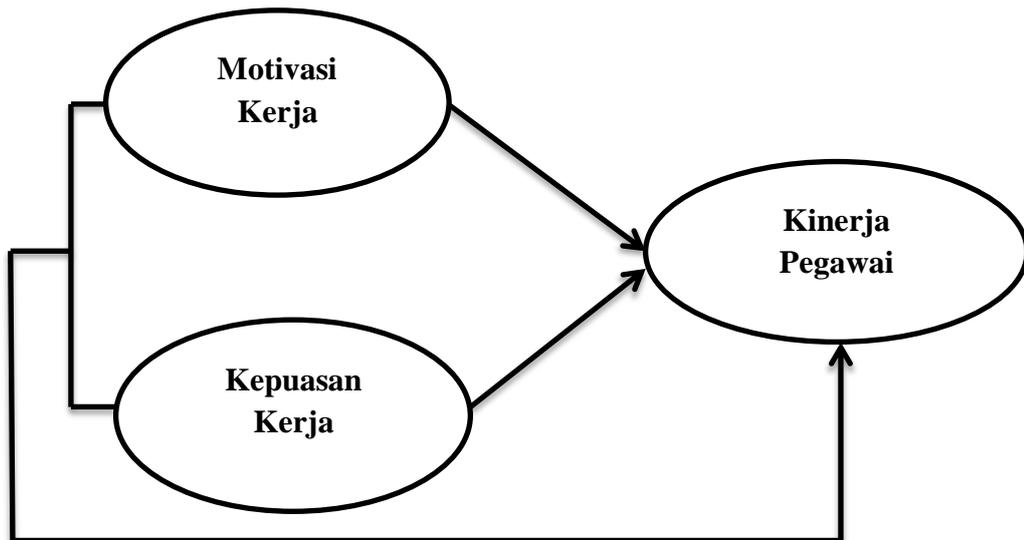
#### 2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang tinggi serta arahan yang diberikan pimpinan penting dalam pencapaian kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan ataupun instansi. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai tersebut memiliki potensi dan fasilitas pendukung dari perusahaan maka pegawai akan merasa puas dengan perusahaan dan kinerjanya pun akan meningkat. Dengan kata lain, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh (Hidayat & Ferdiansyah, 2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian dari hasil penelitian lain oleh (Sulastri, dkk 2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kuala Kapuas”.

Dalam hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Oktavianti, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia” memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

#### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif kausal merupakan permasalahan yang memiliki hubungan sebab akibat dan bersifat saling mempengaruhi antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2015). Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menjadikan angket/kuisisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, karena untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan dikaji maka sampel yang telah dipilih dari populasi diberikan pertanyaan yang sama. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika (Fauzi, 2009). Penelitian ini menggunakan SPSS dalam menganalisa angka-angka tersebut.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja	A A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM” mengatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Sugiono (2018): a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas
2	Motivasi Kerja	Menurut Luthans (Komariah, 2006) motivasi kerja (work motivation) adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Berarti motivasi kerja merupakan kondisi seseorang dalam keadaan tertekan yang berhubungan dengan fisiologis dan psikologis baik dari luar maupun dalam, sehingga	Menurut Sastrohadiwiryono (2003): a. Kinerja b. Penghargaan c. Tantangan d. Tanggung jawab e. Keterlibatan f. Pengembangan g. Kesempatan

		motivasi munculnya dari dalam individu dan tingkat sosial seseorang.	
3	Kepuasan Kerja	Menurut Robins (2008) dalam (Nasution, 2009:3) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya diterima.	Menurut Widodo (2015): a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Rekan Kerja d. Atasan e. Promosi f. Lingkungan kerja

### 3.3. Tempat Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan H.M. Said No.27 Medan.

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai pada bulan Februari 2022 sampai dengan Juni 2022. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian 2022																												
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		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	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■																											
2	Riset Awal			■	■																									
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																					
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■																			
5	Seminar Proposal									■	■	■	■																	
6	Riset Akhir											■	■	■	■	■														
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■												
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■									
9	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■	■	■	■	■	

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh si peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 81 orang.

**Tabel 3.3**  
**Rincian Data Populasi Pegawai**

Bagian	Jumlah	Masa Kerja
Kepala Dinas	1	> 5 Tahun Kerja
Sekretaris	1	
Pranata Humas Madya	1	
Sekretariat	28	
Bid. Pengelolaan Informasi Publik	13	
Bid. Pengelolaan Komunikasi Publik	12	
Bid. Teknologi Informasi dan Komunikasi	14	
Bid. Layanan E-Government	11	
<b>Total</b>	<b>81</b>	

Sumber : Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (2022)

### 3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016:81), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 81 orang. Pengambilan sampling *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Wawancara

Yakni mengadakan Tanya jawab dengan pihak instansi yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### 3.5.2. Kuisisioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam bentuk *link survey online* (Google Forms) dengan menggunakan skala *likert*. Setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

NO	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Sejutu	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan uji reabilitas, yaitu sebagai berikut:

##### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya pada suatu kuisisioner (Ghozali, 2011). 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*). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* melalui tahapan analisis sebagai berikut:

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

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

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

<b>NO Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,675	0,221	0,05	Valid
2	0,554	0,221	0,05	Valid
3	0,660	0,221	0,05	Valid
4	0,628	0,221	0,05	Valid
5	0,481	0,221	0,05	Valid
6	0,562	0,221	0,05	Valid
7	0,559	0,221	0,05	Valid
8	0,419	0,221	0,05	Valid
9	0,746	0,221	0,05	Valid
10	0,773	0,221	0,05	Valid
11	0,557	0,221	0,05	Valid
12	0,594	0,221	0,05	Valid
13	0,753	0,221	0,05	Valid
14	0,413	0,221	0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Tabel 3.6

## Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

NO Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,664	0,221	0,05	Valid
2	0,599	0,221	0,05	Valid
3	0,618	0,221	0,05	Valid
4	0,531	0,221	0,05	Valid
5	0,498	0,221	0,05	Valid
6	0,611	0,221	0,05	Valid
7	0,649	0,221	0,05	Valid
8	0,673	0,221	0,05	Valid
9	0,691	0,221	0,05	Valid
10	0,694	0,221	0,05	Valid
11	0,756	0,221	0,05	Valid
12	0,635	0,221	0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 3.7

## Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

NO Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,523	0,221	0,05	Valid
2	0,544	0,221	0,05	Valid
3	0,629	0,221	0,05	Valid
4	0,603	0,221	0,05	Valid
5	0,577	0,221	0,05	Valid
6	0,554	0,221	0,05	Valid
7	0,561	0,221	0,05	Valid
8	0,582	0,221	0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Keterangan:

X = Skor masing-masing instrumen variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua instrumen variabel kuesioner

n = Jumlah responden penelitian

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Situnjak dan Sugiharto, 2006), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid dengan memakai perhitungan metode *Cronbach* yang penyelesaiannya dilakukan dengan bantuan program perangkat lunak SPss for Windows. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan tingkat reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. (Arikunto dalam Anggraeni, 2013).

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,858 > 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,857 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,703 > 0,6	Reliabel

## 3.6. Teknik Analisis Data

### 3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013:261) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$Y$  = kinerja karyawan

$a$  = bilangan konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

#### **3.6.2.2. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflasi Factor) dan koefisien korelasi antara variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Bila Tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 5, maka terdapat masalah multikolonieritas yang serius
- 2) Bila Tolerance > 0,1 atau sama dengan VIF < 5, maka tidak terdapat masalah multikolonieritas.

### 3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heteroskedastitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik pada *scatterplot* dan uji glejser.

### 3.6.3. Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010:80) yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

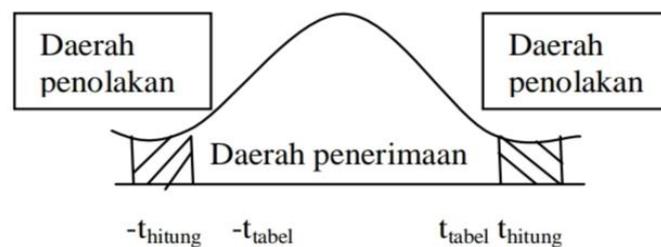
t = Uji korelasi (nilai  $t_{hitung}$ )

$r$  = Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

Adapun kriteria pengujian uji t (uji parsial) adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima maka hipotesis diterima
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak maka hipotesis ditolak



**Gambar 3.1**  
Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan uji t

### 3.6.3.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010:81) yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

$F_h$  = F hitung

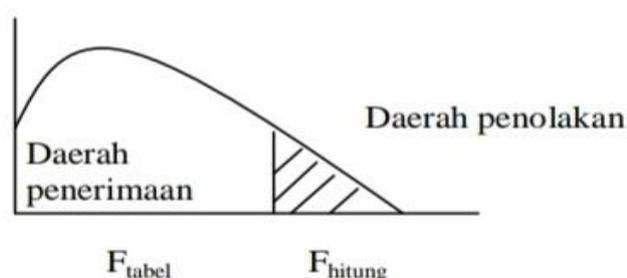
$R^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah responden

$k$  = Jumlah seluruh variabel

Adapun kriteria pengujian uji F (uji simultan) adalah:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima maka hipotesis diterima
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak maka hipotesis ditolak.



**Gambar 3.2**  
**Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan uji F**

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Sugiyono, 2012), koefisien determinasi ( $R^2$ ) intinya untuk mengetahui pengaruh hubungan persentase antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Bila nilai  $R^2$  mendekati 0 berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Bila  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner (angket) yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan pada saat riset awal yang peneliti lakukan, populasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 81 orang. Kemudian pada saat riset akhir, peneliti mendapatkan informasi dari kepala bagian kepegawaian bahwa beberapa dari pegawai ada yang pensiun yaitu sebanyak 3 orang. Sehingga peneliti melanjutkan riset akhir dengan pembagian kuesioner (angket) kepada pegawai yang disebarkan kepada 77 orang pegawai dan tidak diikuti dengan kepala dinas sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode skala likert.

**Tabel 4.1**

#### **Pengukuran Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3

4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang telah menjawab kuesioner penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

#### 4.1.1.1. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada dalam Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara di jalan H.M. Said No.27 Medan pada tahun 2022 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini :

##### 1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	5	6.5	6.5	6.5
	36-45	28	36.4	36.4	42.9
	46-55	33	42.9	42.9	85.7
	>56	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 25-35 sebanyak 5 orang dengan persentase 6,5%, untuk usia 36-45 sebanyak 28 orang dengan persentase 36,4%, untuk usia 46-55 sebanyak 33 orang dengan persentase 42,9%, dan untuk usia >56 sebanyak 11 orang dengan persentase 14,3%.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 46-55 dengan persentase 42,9%.

## 2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	55.8	55.8	55.8
	Perempuan	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang dengan persentase 55,8% dan responden perempuan sebanyak 34 orang dengan persentase 44,2%.

## 3) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28.6	28.6	28.6
	D1-D3	8	10.4	10.4	39.0
	S1	34	44.2	44.2	83.1
	S2	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan terakhir pegawai adalah S1 yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 44,2%.

#### 4.1.1.2. Analisis Variabel Penelitian

##### 1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Motivasi Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Analisis Variabel Motivasi Kerja**

NO PERNYATAAN	INDIKATOR	ALTERNATIF JAWABAN											
		SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KINERJA	20	26,0	56	72,7	-	-	-	-	1	1,3	77	100,0
2		21	27,3	56	72,7	-	-	-	-	-	-	77	100,0
3	PENGHARGAAN	23	29,9	52	67,5	1	1,3	1	1,3	-	-	77	100,0
4		19	24,7	55	71,4	2	2,6	-	-	1	1,3	77	100,0

5	TANTANGAN	8	10,4	58	75,3	11	14,3	-	-	-	-	77	100,0
6		15	19,5	62	80,5	-	-	-	-	-	-	77	100,0
7	TANGGUNG JAWAB	12	15,6	65	84,4	-	-	-	-	-	-	77	100,0
8		12	15,6	59	76,6	6	7,8	-	-	-	-	77	100,0
9	KETERLIBATAN	15	19,5	27	35,1	26	33,8	7	9,1	2	2,6	77	100,0
10		13	16,9	32	41,6	23	29,9	7	9,1	2	2,6	77	100,0
11	PENGEMBANGAN	11	14,3	66	85,7	-	-	-	-	-	-	77	100,0
12		17	22,1	59	76,6	1	1,3	-	-	-	-	77	100,0
13	KESEMPATAN	18	23,4	48	62,3	10	13,0	-	-	1	1,3	77	100,0
14		18	23,4	58	75,3	-	-	1	1,3	-	-	77	100,0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden dalam indikator “Kinerja” pada pernyataan pertama tentang “Saya merasa sudah berkontribusi dengan baik pada instansi ini dengan cara yang positif” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 72,7%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 72,7%.
- b) Jawaban responden dalam indikator “Penghargaan” pada pernyataan pertama tentang “Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 67,5%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 71,4%.
- c) Jawaban responden dalam indikator “Tantangan” pada pernyataan pertama tentang “Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase 75,3%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya” mayoritas responden setuju menjawab sebanyak 62 orang dengan persentase 80,5%.

- d) Jawaban responden dalam indikator “Tanggung Jawab” pada pernyataan pertama tentang “Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 84,4%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggungjawab saya terhadap pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan persentase 76,6%.
- e) Jawaban responden dalam indikator “Keterlibatan” pada pernyataan pertama tentang “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 35,1%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya sering diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di instansi ” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 41,6%.
- f) Jawaban responden dalam indikator “Pengembangan” pada pernyataan pertama tentang “Saya ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di instansi ini” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 85,7%. Jawaban

responden pada pernyataan kedua tentang “Adanya pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan persentase 76,6%.

g) Jawaban responden dalam indikator “Kesempatan” pada pernyataan pertama tentang “Saya selalu mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam tugas-tugas tertentu” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 62,3%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Instansi memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk maju dan mengembangkan potensi diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase 75,3%.

## 2) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Kepuasan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Analisis Variabel Kepuasan Kerja**

NO PERNYATAAN	INDIKATOR	ALTERNATIF JAWABAN											
		SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	GAJI	6	7,8	70	90,9	1	1,3	-	-	-	-	77	100,0
2		4	5,2	61	79,2	12	15,6	-	-	-	-	77	100,0
3	PEKERJAAN ITU SENDIRI	3	3,9	73	94,8	1	1,3	-	-	-	-	77	100,0
4		5	6,5	70	90,9	1	1,3	1	1,3	-	-	77	100,0

5	REKAN KERJA	10	13,0	66	85,7	1	1,3	-	-	-	-	77	100,0
6		7	9,1	69	89,6	1	1,3	-	-	-	-	77	100,0
7	ATASAN	9	11,7	66	85,7	2	2,6	-	-	-	-	77	100,0
8		8	10,4	66	85,7	3	3,9	-	-	-	-	77	100,0
9	PROMOSI	6	7,8	60	77,9	11	14,3	-	-	-	-	77	100,0
10		7	9,1	54	70,1	15	19,5	1	1,3	-	-	77	100,0
11	LINGKUNGAN KERJA	5	6,5	64	83,1	6	7,8	2	2,6	-	-	77	100,0
12		5	6,5	58	75,3	13	16,9	1	1,3	-	-	77	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden dalam indikator "Gaji" pada pernyataan pertama tentang "Gaji saya sudah sesuai dengan standar yang ada (berdasarkan UMR dan gaji di instansi lain dengan posisi yang sama)" mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 90,9%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang "Saya puas dengan gaji yang saya terima atas pekerjaan yang telah saya lakukan" mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 79,2%.
- b) Jawaban responden dalam indikator "Pekerjaan itu sendiri" pada pernyataan pertama tentang "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani di instansi ini" mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang dengan persentase 94,8%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang "Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya" mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 90,9%.

- c) Jawaban responden dalam indikator “Rekan kerja” pada pernyataan pertama tentang “Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 85,7%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya mempunyai semangat untuk bekerja sama dengan kelompok kerja saya dan rasa loyalitas terhadap organisasi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 89,6%.
- d) Jawaban responden dalam indikator “Atasan” pada pernyataan pertama tentang “Saya puas karena atasan saya selalu tepat dalam mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 85,7%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya puas karena atasan saya selalu memberikan perhatian kepada pegawai dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 85,7%.
- e) Jawaban responden dalam indikator “Promosi” pada pernyataan pertama tentang “Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan persentase 77,9%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Promosi pegawai di instansi ini dilakukan secara objektif” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang dengan persentase 70,1%.
- f) Jawaban responden dalam indikator “Lingkungan kerja” pada pernyataan pertama tentang “Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh

instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang dengan persentase 83,1%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini karena tidak ada kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase 75,3%.

### 3) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Analisis Variabel Kinerja**

NO PERNYATAAN	INDIKATOR	ALTERNATIF JAWABAN											
		SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KUALITAS	35	45,5	42	54,5	-	-	-	-	-	-	77	100,0
2		33	42,9	44	57,1	-	-	-	-	-	-	77	100,0
3	KUANTITAS	29	37,7	48	62,3	-	-	-	-	-	-	77	100,0
4		18	23,4	59	76,6	-	-	-	-	-	-	77	100,0
5	KETEPATAN WAKTU	17	22,1	59	76,6	1	1,3	-	-	-	-	77	100,0
6		28	36,4	49	63,6	-	-	-	-	-	-	77	100,0
7	EFEKTIVITAS	24	31,2	53	68,8	-	-	-	-	-	-	77	100,0
8		26	33,8	51	66,2	-	-	-	-	-	-	77	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden dalam indikator “Kualitas” pada pernyataan pertama tentang “Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja” mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 54,5%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 57,1%.

- b) Jawaban responden dalam indikator “Kuantitas” pada pernyataan pertama tentang “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam pencapaian target kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 62,3%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan persentase 76,6%.
- c) Jawaban responden dalam indikator “Ketepatan waktu” pada pernyataan pertama tentang “Saya tidak memakan banyak waktu dalam menyelesaikan tugas rutin” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan persentase 76,6%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 63,6%.
- d) Jawaban responden dalam indikator “Efektivitas” pada pernyataan pertama tentang “Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor yang tersedia seperti komputer, printer dan lainnya untuk membantu saya dalam penyelesaian tugas” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan

persentase 68,8%. Jawaban responden pada pernyataan kedua tentang “Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik kepada pegawai lain” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan persentase 66,2%.

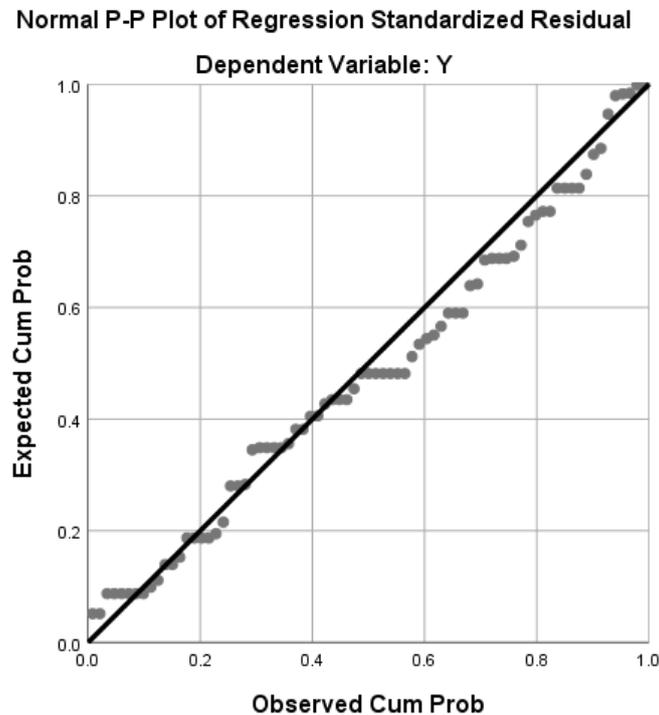
#### **4.1.2. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

##### **4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik**

###### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik data telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, maka dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 5.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Bila Tolerance  $< 0,1$  atau sama dengan VIF  $> 5$ , maka terdapat masalah multikolonieritas yang serius
- 2) Bila Tolerance  $> 0,1$  atau sama dengan VIF  $< 5$ , maka tidak terdapat

masalah multikolonieritas.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.496	3.443		5.372	.000		
	X1	.130	.055	.295	2.345	.022	.641	1.560
	X2	.184	.088	.263	2.089	.040	.641	1.560

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

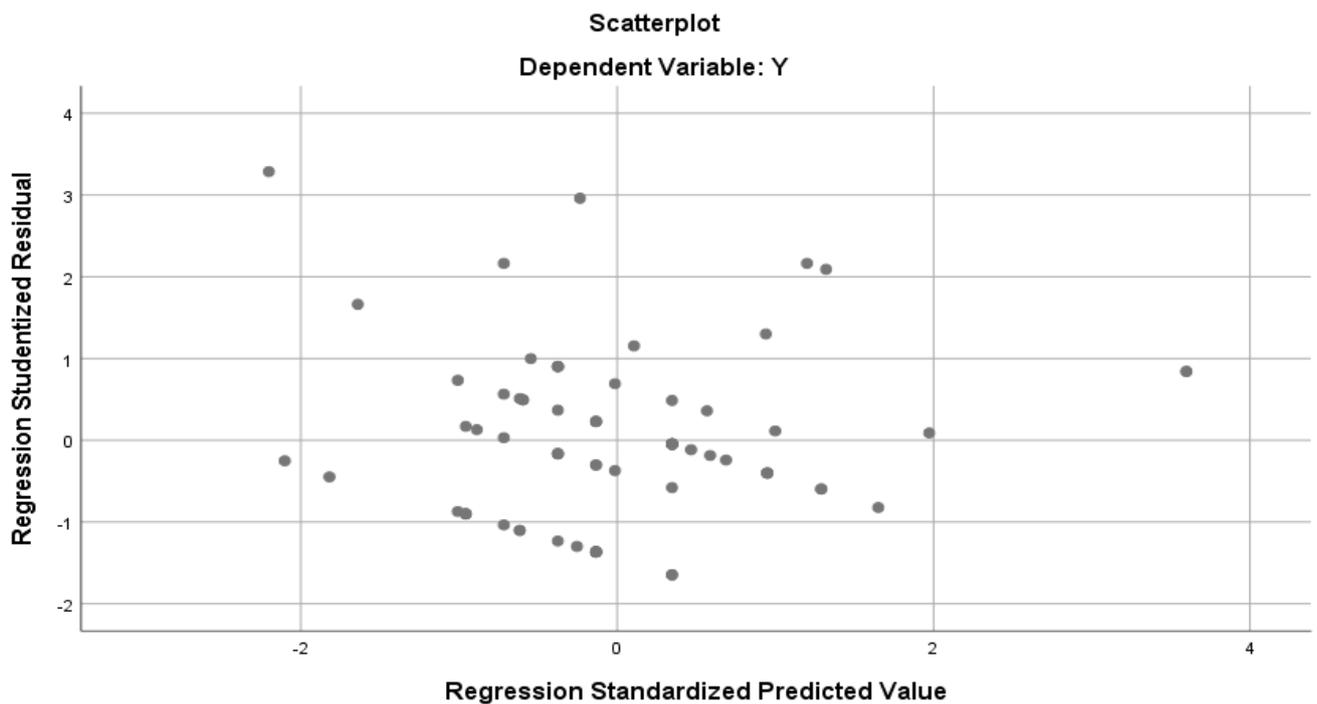
Jika dilihat pada tabel tabel 4.8 diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) telah terbebas dari multikolonieritas dimana masing-masing nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu  $0,641 > 0,1$ , atau samadengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 5 yaitu  $1,560 < 5$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang didasarkan dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

### 3) Uji Heterokedastisitas

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

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



**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

#### **4.1.2.2. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui

bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.496	3.443		5.372	.000		
	X1	.130	.055	.295	2.345	.022	.641	1.560
	X2	.184	.088	.263	2.089	.040	.641	1.560

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,496 + 0,130 (X1) + 0,184 (X2)$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X1 dan X2 (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1) Jika variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2)

mendeteksi kekeliruan dianggap konstan pada angka 0 (nol), maka variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,496 dan variabel kinerja pegawai akan berjalan dengan baik

- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,130 dengan arah hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai, apabila motivasi kerja mengalami kenaikan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 13,0%. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik juga kinerja pegawai
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,184 dengan arah hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai, apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 18,4%. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik juga kinerja pegawai

#### **4.1.2.3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan adalah sebagai berikut:

##### **4.1.2.3.1. Uji Parsial (Uji $t$ )**

Uji statistik  $t$  dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

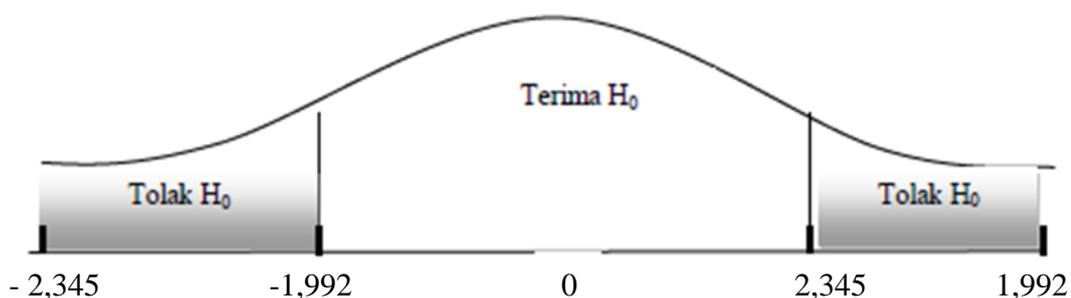
**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.496	3.443		5.372	.000		
	X1	.130	.055	.295	2.345	.022	.641	1.560
	X2	.184	.088	.263	2.089	.040	.641	1.560

a. Dependent Variable: Y

### 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.10 diatas terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,992$  dengan probabilitas  $sig 0,02 < 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

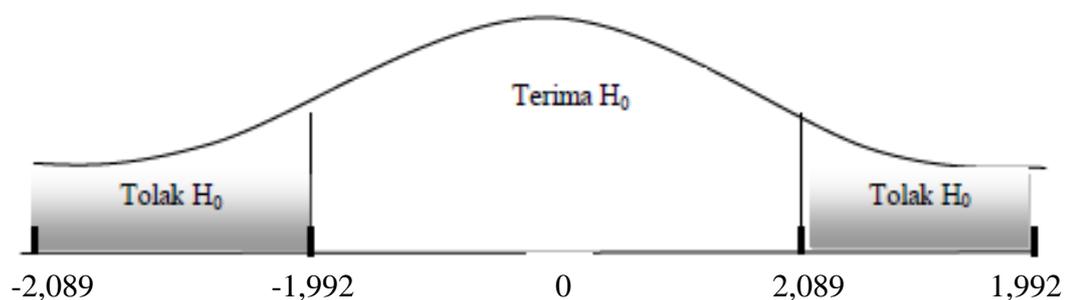


**Tabel 4.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.10 diatas terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 1,992$  dengan probabilitas  $sig 0,04 < 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### 4.1.2.3.2. Uji Simultan (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). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

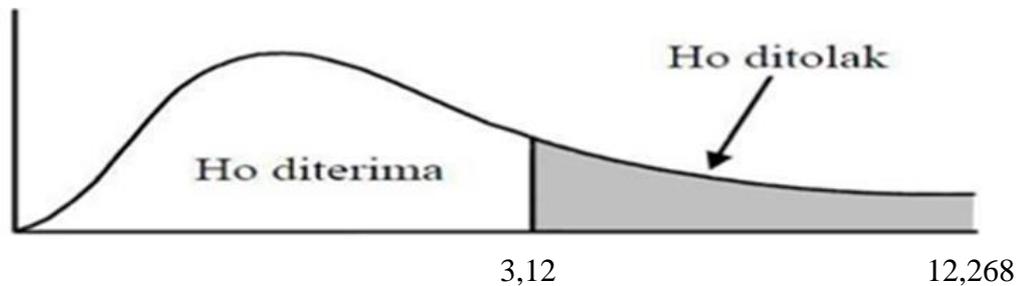
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.074	2	44.037	12.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	265.640	74	3.590		
	Total	353.714	76			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas (Uji F) diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 . Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df1) pembilang dan derajat bebas (df2) penyebut. Diketahui nilai df pembilang  $k - 1$  yaitu  $3 - 1 = 2$ , sedangkan nilai df penyebut  $n - k$ , sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $77 - 3 = 74$  sehingga diketahui  $F_{tabel}$  3,12. Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka dihasilkan  $12,268 > 3,12$  sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan

kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar 4.5**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.1.2.4. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.12**

#### **Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.229	1.89466
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,249)^2 \times 100\% \\
 &= 24,9\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Terlihat nilai sekitar 24,9% pengaruh yang ditimbulkan oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **4.2. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada bagian utama yang akan dibahas dalam pengaruh temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

### **4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hipotesis pertama menyatakan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,992$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Jufrizen dan Sitorus 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening” memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari peneliti lain (Zulfikar, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bankaltimtara” memberikan kesimpulan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara.

Selanjutnya dari peneliti lain (Adhan dan Prayogi, 2021) dengan judul “Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja” memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)**

Hipotesis kedua menyatakan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 1,992$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Arda, 2017) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari peneliti lain (Syahputra & Jufrizen, 2019) dengan judul “Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya dari peneliti lain (Yusnandar & Muslih, 2021) dengan judul “Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja” memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2)**

##### **Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $F_{hitung}$  12,268 >  $F_{tabel}$  3,12 dan  $F_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Hidayat & Ferdiansyah, 2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” mengemukakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari hasil penelitian lain oleh (Sulastri, dkk 2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kuala Kapuas”.

Selanjutnya dari peneliti lain (Oktavianti, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia” memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai  $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,992$  dengan probabilitas  $sig 0,02 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai  $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 1,992$  dengan probabilitas  $sig 0,04 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai  $F_{hitung} 12,268 > F_{tabel} 3,12$  dengan probabilitas  $sig 0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja yang cukup baik saat ini harus lebih ditingkatkan lagi kedepannya, pimpinan harus dapat membangkitkan motivasi para pegawai dalam bekerja yaitu dengan memberikan tantangan kepada pegawai, melibatkan pegawai dalam kegiatan tertentu, dan memberikan kesempatan dalam meningkatkan kualitas diri dari pegawai. Dengan hal ini, kinerja pegawai akan meningkat dan termotivasi dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan oleh instansi sehingga instansi menjadi lebih baik lagi dikemudian hari
- 2) Instansi juga harus lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai selama bekerja yaitu kepuasan kerja dalam bentuk non material seperti promosi dan lingkungan kerja. Dengan hal ini, pegawai akan merasa nyaman dan dihargai sehingga akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan instansi
- 3) Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan instansi harus selalu memperhatikan kinerja pegawai seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Dengan memperhatikan hal ini, kinerja pegawai akan tetap stabil dan meningkat sehinggatujuan dari instansi dapat tercapai secara maksimal.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengalami beberapa keterbatasan, yaitu :

- 1) Pada saat pengisian kuesioner (angket) ada sebagian pegawai yang tidak mengerti cara mengisinya, jadi peneliti membantu mengisi (menchecklist) atas jawaban dari pegawai tersebut
- 2) Pada saat proses wawancara banyak mengalami keterbatasan salah satunya waktu yang dimiliki oleh pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 463–474. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8308%0A>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 246–259.
- Anggraeni, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. 12(2), 99–108.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Ardial, A. (2018). Komunikasi Organisasi. In *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (SiNTESa)*, 246–259. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(02), 90–97.
- Goldwin, G., Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, M., & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Ekspor Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 36–45.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 44.
- Gurning, S., & Irvan, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi. *Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 3(2), 57–65. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–429. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/264>
- Hasibuan, J. S., & Bayzura, N. (2021). The Effect of Transformational Leadership, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Asam Jawa Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 584–591. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/173%0A>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2, 10.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BINUS BUSINESS REVIEW*, 2(1), 379–386.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441–446. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/AICS-Social/article/view/11013>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kamaroellah, R. A. (2015). Manajemen Pemerintahan Daerah. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3,

103–111.

- Kuswinarno, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya. *Eco-Entrepreneurship*, 7(2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13156>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS*, 3(2), 148–155.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating The Effect Of The Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 211–220. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i2.75>
- Pristiyanti, D. C. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Rifky, M., Pratama, B., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 17–30.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

- Syariah*), 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan ReligiSunanda, Wahidya Difta, ‘Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel INtervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)’, *Jurnal Ilmu Mana. Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17(1), 20–36.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal FEB UMSU*, 18(2), 101–114.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Suwito, R., & Yolanda, A. (2013). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Marelana Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 02(2), 1–10.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Timothy, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya*. 5(1).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 352–365. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/324%0A>
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8306>

**KUESIONER****PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

---

**Kepada Yth,**

**Bapak/Ibu**

**Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang berisikan informasi. Informasi yang Bapak/Ibu berikan tentu sangatlah berguna dalam penyelesaian penelitian saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

ABDUL KADIR JAILANI

NPM. 1805160130

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu Anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya
2. Jawablah pernyataan dengan sebenarnya dan sejujurnya
3. Jawablah dengan menggunakan tanda  $\surd$

## DATA RESPONDEN

A. Nama :

B. Jenis Kelamin :

C. Usia :

D. Pendidikan Terakhir :

Isilah pernyataan – pernyataan berikut ini sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda  $\surd$  pada kolom yang tersedia dibawah ini :

Dengan keterangan sebagai berikut :

- |       |                       |     |
|-------|-----------------------|-----|
| ➤ SS  | = Sangat Setuju       | = 5 |
| ➤ S   | = Setuju              | = 4 |
| ➤ KS  | = Kurang Setuju       | = 3 |
| ➤ TS  | = Tidak Setuju        | = 2 |
| ➤ STS | = Sangat Tidak Setuju | = 1 |

## Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam pencapaian target kerja					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh instansi					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1	Saya tidak memakan banyak waktu dalam menyelesaikan tugas rutin					
2	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri					
<b>Efektivitas</b>						
1	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor yang tersedia seperti komputer, printer dan lainnya untuk membantu saya dalam penyelesaian tugas					
2	Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik kepada pegawai lain					

## Motivasi Kerja (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kinerja</b>						
1	Saya merasa sudah berkontribusi dengan baik pada instansi ini dengan cara yang positif					
2	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik					
<b>Penghargaan</b>						
1	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai					
2	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan					
<b>Tantangan</b>						
1	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya					
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan					
2	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
<b>Keterlibatan</b>						
1	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan instansi					
2	Saya sering diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di instansi					
<b>Pengembangan</b>						
1	Saya ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di instansi ini					
2	Adanya pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai					
<b>Kesempatan</b>						
1	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam tugas-tugas tertentu					
2	Instansi memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk maju dan mengembangkan potensi diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian					

## Kepuasan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Gaji saya sudah sesuai dengan standar yang ada (berdasarkan UMR dan gaji di instansi lain dengan posisi yang sama)					
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani di instansi ini					
2	Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
<b>Rekan Kerja</b>						
1	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat dalam bekerja					
2	Saya mempunyai semangat untuk bekerja sama dengan kelompok kerja saya dan rasa loyalitas terhadap organisasi					
<b>Atasan</b>						
1	Saya puas karena atasan saya selalu tepat dalam mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan					
2	Saya puas karena atasan saya selalu memberikan perhatian kepada pegawai dalam bekerja					
<b>Promosi</b>						
1	Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
2	Promosi pegawai di instansi ini dilakukan secara objektif					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh instansi					
2	Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini karena tidak ada kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya					



42	4	5	5	4	4	4	5	5	36
43	5	5	5	4	4	4	4	5	36
44	5	4	4	4	4	5	4	4	34
45	4	5	5	4	4	4	4	4	34
46	4	4	4	4	4	5	5	5	35
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	5	5	5	35
51	5	4	4	4	5	5	4	4	35
52	5	5	5	4	4	4	4	4	35
53	4	4	5	5	5	5	4	4	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	4	4	4	4	4	35
56	5	5	4	4	4	4	4	5	35
57	5	5	5	4	4	4	4	4	35
58	4	4	4	4	4	5	5	4	34
59	5	4	4	4	4	5	5	4	35
60	5	5	4	4	5	4	4	4	35
61	5	5	4	4	4	5	5	4	36
62	4	4	4	4	4	4	5	5	34
63	5	4	5	5	5	4	4	5	37
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	5	5	5	5	5	5	38
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	5	5	4	4	4	4	4	35
71	5	5	5	4	4	4	4	5	36
72	4	5	5	4	4	5	5	5	37
73	5	5	5	4	4	4	4	4	35
74	4	4	4	4	4	5	5	5	35
75	5	4	4	4	4	4	5	4	34
76	5	4	4	4	4	4	4	5	34
77	5	5	5	4	4	4	5	4	36

NO	Motivasi Kerja (X1)														TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
1	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	52
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	53
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	52
9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	52
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
11	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	52
12	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	54
13	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
15	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	51
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
18	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
20	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	53
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	65
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	65
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	65
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	53
31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
33	1	4	4	1	3	4	4	5	1	1	4	4	1	5	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	52
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	60
36	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	54
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	57
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	4	5	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	56
42	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	60

43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	54
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
46	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	65
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
49	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	52
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
53	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
57	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
58	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	52
59	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	60
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	57
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
63	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	65
64	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
68	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	60
69	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	58
70	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
71	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	59
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58
73	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	62
74	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	60
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
76	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54









X2.7	Pearson Correlation	.546*	.297*	.441*	.081	.313*	.504*	1	.622*	.339*	.369**	.464**	.199	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.486	.006	.000		.000	.003	.001	.000	.083	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	.317*	.434*	.288*	.279*	.234*	.403*	.622*	1	.474*	.471**	.448**	.178	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.011	.014	.040	.000	.000		.000	.000	.000	.121	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.9	Pearson Correlation	.410*	.282*	.386*	.243*	.278*	.302*	.339*	.474*	1	.756**	.322**	.288*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.001	.033	.014	.008	.003	.000		.000	.004	.011	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.10	Pearson Correlation	.284*	.256*	.229*	.272*	.138	.204	.369*	.471*	.756*	1	.575**	.296**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.012	.024	.045	.017	.230	.076	.001	.000	.000		.000	.009	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.11	Pearson Correlation	.387*	.444*	.248*	.376*	.190	.286*	.464*	.448*	.322*	.575**	1	.679**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.030	.001	.099	.012	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.12	Pearson Correlation	.310*	.449*	.361*	.367*	.221	.223	.199	.178	.288*	.296**	.679**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	.001	.054	.052	.083	.121	.011	.009	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.664*	.599*	.618*	.531*	.498*	.611*	.649*	.673*	.691*	.694**	.756**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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



TOT	Pearson	.523*	.544*	.629**	.603*	.577*	.554*	.561*	.582**	1
AL_	Correlation	.	.	.	.	.	.	.	.	
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

### Data Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	14

### Data Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

### Data Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	8

### Karakteristik Data Responden

Statistics				
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
N	Valid	77	77	77
	Missing	0	0	0

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	55.8	55.8	55.8
	Perempuan	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Distribusi Responden Berdasarkan Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	5	6.5	6.5	6.5
	36-45	28	36.4	36.4	42.9
	46-55	33	42.9	42.9	85.7
	>56	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28.6	28.6	28.6
	D1-D3	8	10.4	10.4	39.0
	S1	34	44.2	44.2	83.1
	S2	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### **Data Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)**

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	S	56	72.7	72.7	74.0
	SS	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	56	72.7	72.7	72.7
	SS	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	1	1.3	1.3	2.6
	S	52	67.5	67.5	70.1
	SS	23	29.9	29.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	2	2.6	2.6	3.9
	S	55	71.4	71.4	75.3
	SS	19	24.7	24.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	14.3	14.3	14.3
	S	58	75.3	75.3	89.6
	SS	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	62	80.5	80.5	80.5
	SS	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	65	84.4	84.4	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	7.8	7.8	7.8
	S	59	76.6	76.6	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	TS	7	9.1	9.1	11.7
	KS	26	33.8	33.8	45.5
	S	27	35.1	35.1	80.5
	SS	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.6	2.6	2.6
	TS	7	9.1	9.1	11.7
	KS	23	29.9	29.9	41.6
	S	32	41.6	41.6	83.1
	SS	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	85.7	85.7	85.7
	SS	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	59	76.6	76.6	77.9
	SS	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	10	13.0	13.0	14.3
	S	48	62.3	62.3	76.6
	SS	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	S	58	75.3	75.3	76.6
	SS	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Data Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	70	90.9	90.9	92.2
	SS	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	15.6	15.6	15.6

	S	61	79.2	79.2	94.8
	SS	4	5.2	5.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	73	94.8	94.8	96.1
	SS	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	1	1.3	1.3	2.6
	S	70	90.9	90.9	93.5
	SS	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	66	85.7	85.7	87.0
	SS	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	69	89.6	89.6	90.9
	SS	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.6	2.6	2.6
	S	66	85.7	85.7	88.3
	SS	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.9	3.9	3.9
	S	66	85.7	85.7	89.6
	SS	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	14.3	14.3	14.3
	S	60	77.9	77.9	92.2
	SS	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	15	19.5	19.5	20.8
	S	54	70.1	70.1	90.9
	SS	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.6	2.6	2.6
	KS	6	7.8	7.8	10.4
	S	64	83.1	83.1	93.5

	SS	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	13	16.9	16.9	18.2
	S	58	75.3	75.3	93.5
	SS	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Data Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<b>Y.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	54.5	54.5	54.5
	SS	35	45.5	45.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	57.1	57.1	57.1
	SS	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	48	62.3	62.3	62.3
	SS	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	59	76.6	76.6	76.6

	SS	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	59	76.6	76.6	77.9
	SS	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	63.6	63.6	63.6
	SS	28	36.4	36.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	68.8	68.8	68.8
	SS	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	66.2	66.2	66.2
	SS	26	33.8	33.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**Data Uji Regresi Variabel Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Regression**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.229	1.89466
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

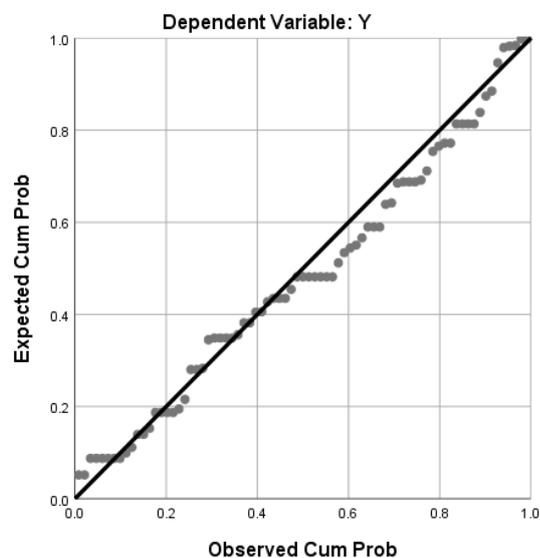
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.074	2	44.037	12.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	265.640	74	3.590		
	Total	353.714	76			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

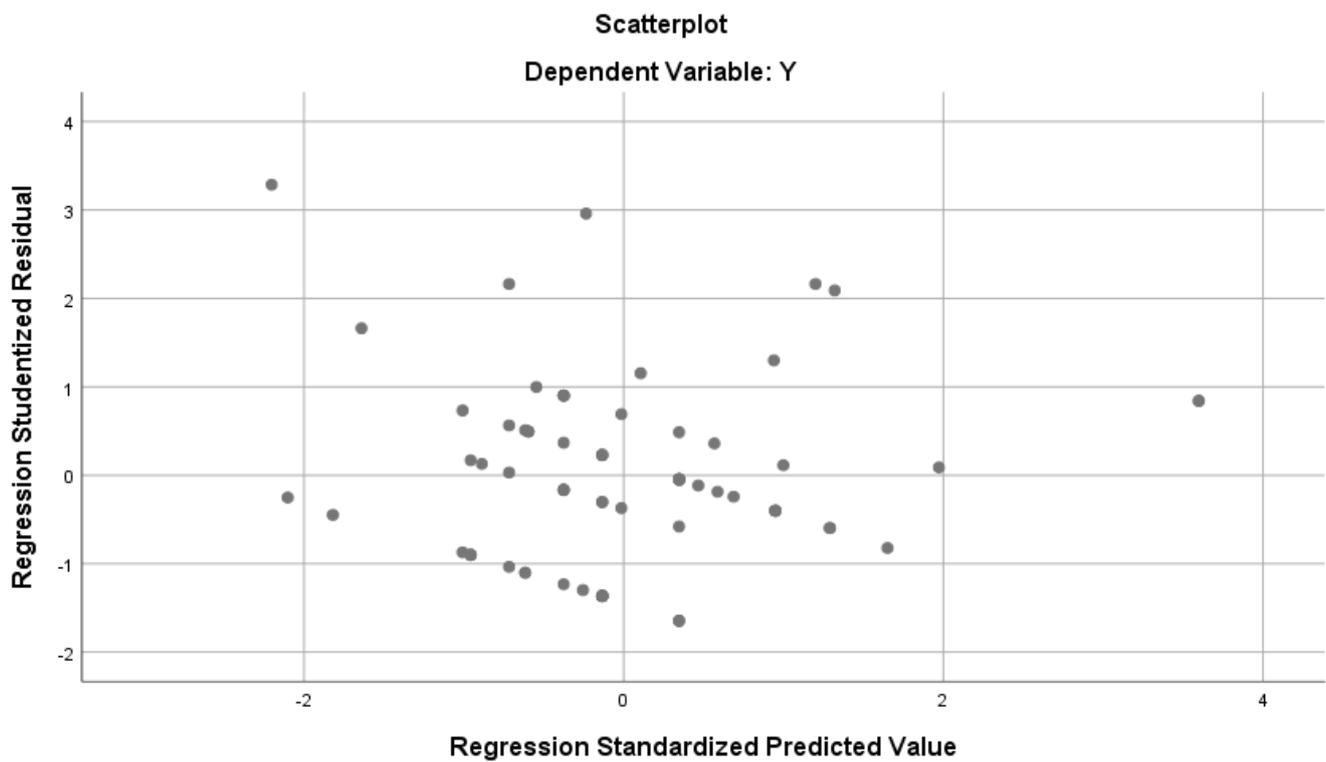
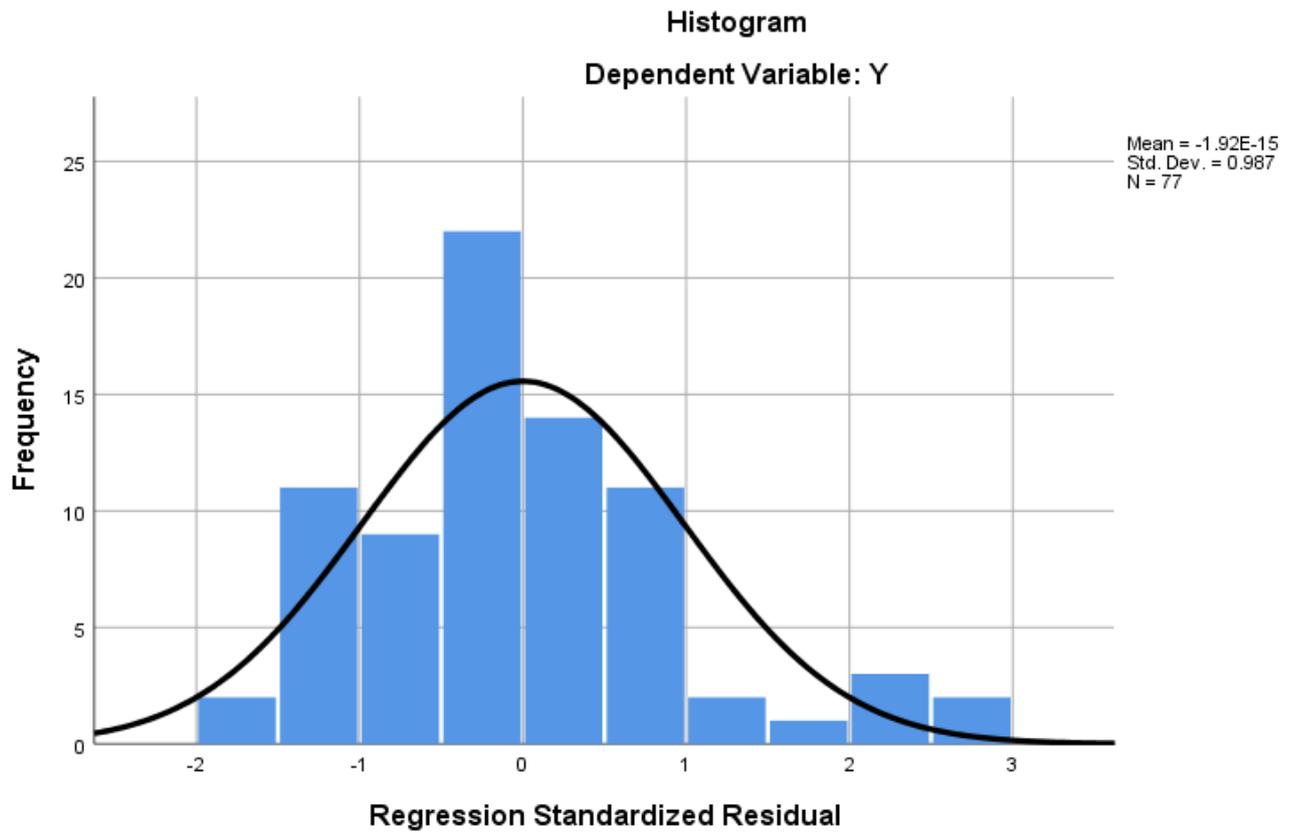
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.496	3.443		5.372	.000		
	X1	.130	.055	.295	2.345	.022	.641	1.560
	X2	.184	.088	.263	2.089	.040	.641	1.560

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86956167
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.059
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Abdul Kadir Jailani  
N .P.M. : 1805160130  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 September 2000  
Alamat Rumah : Jl. Ampera No. 41 Medan Tembung  
JudulProposal :Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Syaiful Bahri, M.AP*

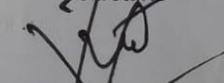
Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

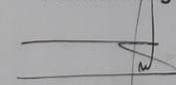
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

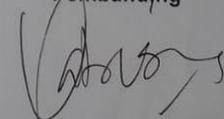
Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

  
Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pemandang

  
Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 18 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Abdul Kadir Jailani  
N.P.M. : 1805160130  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 September 2000  
Alamat Rumah : Jl. Ampera No. 41 Medan Tembung  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Tidak ada Perubahan Pada Judul , Karena Judul yang telah dipilih Sudah tepat dengan Permasalahan .
Bab I	Memperbaiki Kalimat - Kalimat yang kurang tepat pada LBM dan - <del>identifikasi Masalah</del>
Bab II	Tambahkan jurnal - jurnal UMSU
Bab III	Hapus beberapa Paragraf yang tidak diperlukan pada Metodel
Lainnya	Perbaiki Penulisan pada daftar Pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Lila Bismala, ST., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA  
UTARA FAKULTAS EKONOMI

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : ABDUL KADIR JAILANI  
NPM : 1805160130  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
Nama Dosen Pembimbing : Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN  
INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	masalah fokus pada setiap variable & buktikan di teori dan data	30/3/2022	[Signature]
Bab 2	Kerangka konsep & kerangka kualitatif awal	-	[Signature]
Bab 3	sample teori yg di pakek. sumber data	2/4/2022	[Signature]
Daftar Pustaka	tambah jumlah penulisan yg li	-	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	buat angket	-	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	see seminar proposal	4/4/2022	[Signature]

Medan, April 2022

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Disetujui Oleh:  
Dosen Pembimbing

[Signature]

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)



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

Jl. Kaptean Mukhtar Bisri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2181/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/2/2022

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 7/2/2022

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Kadir Jailani  
NPM : 1805160130  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 : kurangnya motivasi yang dimiliki para pegawai dikarenakan kurangnya pendekatan antara atasan dan bawahan  
Judul 2 : adanya pegawai yang telat masuk kerja dan juga pegawai yang lupa untuk melakukan absensi  
Judul 3 : adanya tuntutan tugas yang membuat beberapa dari pegawai menjadi stres terhadap pekerjaannya.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Abdul Kadir Jailani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2181/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/2/2022

Nama Mahasiswa : Abdul Kadir Jailani  
NPM : 1805160130  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Tanggal Pengajuan Judul : 7/2/2022  
Nama Dosen Pembimbing\* : Dr. Syaiful Bahri, M.AP *[Signature]* 9/2/2022

Judul Disetujui\*\*

*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*[Signature]*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*[Signature]*  
(.....)

Keterangan:

\*), Dasi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*), Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah diizinkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke-3 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 798 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**  
Pada Tanggal : **31 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Abdul Kadir Jailani**  
N P M : **1805160130**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Dr.Syaiful Bahri, M.AP.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 31 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 28 Sya'ban 1443 H  
31 Maret 2022 M



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

Tembusan :

1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 798 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 28 Sya'ban 1443 H  
31 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu  
Jln.H.M.Said No.27 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera-Utara tersebut adalah:

Nama : Abdul Kadir Jailani  
Npm : 1805160130  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utar

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :  
1. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jalan H. Muhammad Said No. 27, Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185

<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>

Email: [diskominfo@sumutprov.go.id](mailto:diskominfo@sumutprov.go.id)

Medan Kode Pos 20235

Medan, 11 April 2022

Nomor : 091 / 6542 / PK1 / IV / 2022  
Lamp. :  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

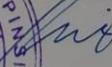
di -  
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 798/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 31 Maret 2022 hal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin melaksanakan riset pendahuluan atas nama :

Nama : **ABDUL KADIR JAILANI**  
NPM : 1805160130  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
SEKRETARIS,  
  
  
**IWAN SUTANI SIREGAR, SSTP, M.Si**  
Pembina  
NIP. 198104062000121001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 1655/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 22 Dzulqaidah 1443 H  
22 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu ( S1 ) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Abdul Kadir Jailani  
N P M : 1805160130  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jalan H. Muhammad Said No. 27, Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185

<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>

Email: [diskominfo@sumutprov.go.id](mailto:diskominfo@sumutprov.go.id)

Medan Kode Pos 20235

Medan, 30 Juni 2022

Nomor : 091/12019/PK1/V1/2022  
Lamp. :  
Hal : Izin Menyelesaikan Riset

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1655/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Juni 2022 hal Menyelesaikan Riset bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin menyelesaikan riset atas nama :

Nama : **ABDUL KADIR JAILANI**  
NPM : 1805160130  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



AR-KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
SEKRETARIS

**IWAN SUTANI SIREGAR, SSTP, M.Si**  
Pembina  
NIP. 198104062000121001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Abdul Kadir Jailani  
Npm : 1805160130  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 29 September 2000  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 dari 4 Bersaudara  
Alamat : JL. Ampera No. 41A, Medan Tembung  
No. Telephone : 089519110605  
Email : abdulkadirjailani000@gmail.com

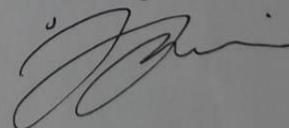
### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Drs. Ahmad Ali Lubis  
Pekerjaan : Pensiun PNS  
Nama Ibu : Dra. Suhartati  
Pekerjaan : PNS (Guru)  
Alamat : JL. Ampera No.41A, Medan Tembung  
No. Telephone : 081362178911 dan 082179111570

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD AL-HIDAYAH TERPADU  
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 17 MEDAN  
Sekolah Menengah Atas : SMA N 8 MEDAN  
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA  
UTARA

Medan, 15 Agustus 2022



Abdul Kadir Jailani