

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAILINGKUNGAN
KELURAHAN CEGER**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

R.A.PUTRI NAWANGWULAN

NIM : 2014511243

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : R.A. Putri Nawangwulan

NIM : 2014511243

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Maret 2018

R.A.PutriNawangwulan
NIM : 2014511243

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : R.A.PutriNawangwulan
NIM : 2014511243
Judul Skripsi: PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LINGKUNGAN KELURAHAN CEGER

Jakarta, 24 Februari 2018

Dosen Pembimbing

Dr. HeruMulyanto, SE.,MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUNGAN
KELURAHAN CEGER**



R.A. PUTRI NAWANGWULAN
NIM : 2014511243

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujipada hari sabtu tanggal 10 bulan maret 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Mursida Kusuma W, SE., MM** _____
Ketua Tanggal: Senin, 5 Maret 2018
2. **Dra. Siti Laela, MM** _____
Anggota Tanggal: Senin, 5 Maret 2018
3. **Dr. Heru Mulyanto, SE., MM** _____
Anggota Tanggal: Senin, 5 Maret 2018

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal : 5 Maret 2018

ABSTRAK

Motivasi dan Kepuasan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar memiliki pengaruh dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Kelurahan Ceger.

Penelitian dilakukan pada Lingkungan Kelurahan Ceger dengan mengambil 81 orang sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin dari total populasi 103 orang pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup, sepuluh skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif. Penulis menggunakan uji instrumen berupa : Validitas dan Reliabilitas. Dan penulis juga menggunakan Analisis Determinasi dan Regresi Linier Ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T dan uji F.

Dengan demikian penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai; 2) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai; 3) Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk menemukan cara untuk meningkatkan perbaikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci :

Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Motivation and Job Satisfaction are two of several factors that are suspected to have a big influence in influencing Employee Performance in Ceger Urban Neighborhood. To prove the influence of both then this research is conducted with the aim to know the influence of Motivation and Job Satisfaction Against Performance of Ceger Urban Village Officer.

The study was conducted on Ceger Village Environment by taking 81 people as the sample of research calculated by using slovin formula from total population 103 people at margin error 5%. The data were taken with closed questionnaire instrument, ten rating scale from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively. The author uses the test instruments in the form: Validity and Reliability. And the authors also use Determination Analysis and Multiple Linear Regression is used as a tool of analysis whereas hypothesis testing is done by T test and F test.

Thus the research yields three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has a positive influence on Employee Performance; 2) Job Satisfaction has a positive influence on Employee Performance; 3) Motivation and Job Satisfaction together have a positive influence on Employee Performance.

Based on these findings, then unutup find ways to improve the improvement of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance.

Keywords;

Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUNGAN KELURAHAN CEGER” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. HeruMulyanto, SE.,MM. selaku pembimbing skripsi yang telah sabar memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM, selaku Ketua Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
4. Segenap staff Dosen STIE IPWIJA yang telah banyak memberikan pengetahuannya selama masa perkuliahan
5. Seluruh pegawai Lingkungan Kelurahan Ceger yang telah membantu dalam pengisian kuesioner yang diajukan penulis
6. Rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga, skripsi ini penulis persembahkan secara khusus untuk Bapak tercinta Pendidikan Bute rcinta Wasi Sulistiyani yang telah memberikan dukungan serta perhatian dan curah kasih sayangnya

yang dapat memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

Semoga beliau selalu dalam rahmat dan lindungan Allah SWT

7. Abangku Rinomas Adhi Putro serta adik-adikku Ridhomas Putro Agung, Rayimas Rezkiyan Putro dan Roro Ajeng Putri Mumpuni yang selalunya menghibur penulis di kala jenuh
8. Maulana Yusuf pa yang selalunya memberikan dukungannya
9. Kawan-kawan STIE IPWIJA khususnya kelas D2 Reguler yang saling bertukar pendapat serta pemikirannya dalam proses belajarnya dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang telah membantunya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Penulis

R.A. Putri Nawangwulan

DAFTAR ISI

Cover	
Surat Pernyataan.....	i
Persetujuan Dosen Pembimbing.....	ii
Pengesahan Skripsi.....	iii
Abstrak.....	iv
<i>Abstract</i>	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar isi.....	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian.....	7
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
1.5.Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Landasan Teori.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Motivasi.....	19
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4. Kinerja Pegawai.....	36
2.2. Penelitian Terdahulu.....	42
2.3. Kerangka Pemikiran.....	43
2.3.1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja.....	44
2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	45

2.4. Hipotesis.....	46
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2. Metode Penelitian.....	47
3.3. Desain Penelitian.....	48
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	49
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	51
3.6. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	52
3.6.1. Populasi.....	52
3.6.2. Sampel.....	52
3.6.3. Metode Sampling.....	53
3.7. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	54
3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	55
3.8.1. Metode Analisis.....	55
3.8.2. Pengujian Hipotesis.....	58
BAB 4 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Gambaran Umum.....	61
4.1.2. Karakteristik Responden.....	66
4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
4.1.4. Deskripsi Responden.....	75
4.1.5. Analisis Data.....	76
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	81
4.2. Pembahasan.....	84
4.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	85
4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	86
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 3.3Desain Penelitian.....	49
Gambar 4.1. KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin.....	67
Gambar 4.2.Normal P-P Plot UjiAsumsiNormalitas.....	76
Gambar 4.3.Scatterplot UjiAsumsiHeterokedastisitas.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2. PenelitianTerdahulu.....	42
Tabel 3.1. WaktuPenelitian.....	47
Tabel 3.3. OperasionalVariabel.....	50
Tabel 4.1. KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin.....	67
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Motivasi.....	70
Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	70
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.10. Output Descriptive Frequencies Variabel.....	75
Tabel 4.11. Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.12. Model Summary UjiAsumsiAutokorelasi.....	78
Tabel 4.13. Model SummaryPengaruhMotivasi danKepuasanKerja TerhadapKinerjaPegawai.....	79
Tabel 4.14. AnovaPengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.15. KoefisienPengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.16. Kerangka Hasil Penelitian.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Data Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4. UjiReliabilitasValiditas Data
- Lampiran 5. Data VariabelPenelitian
- Lampiran 6. UjiNormalitas (P-P Plot)
- Lampiran 7. UjiMultikolinieritas
- Lampiran 8. UjiAutokorelasi
- Lampiran 9. UjiHeterokedastisitas
- Lampiran 10. AnalisisRegresi Linier Ganda
- Lampiran 11. r Product Moment
- Lampiran 12. Critical Value For The T Distribution
- Lampiran 13. Critical Value For The F Distribution ($\alpha = 0,05$)
- Lampiran 14. KartuBimbingan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dengan demikian, pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek

manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Karena

itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, diantaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka. Setelah karyawan mendapat motivasi yang tinggi, semangat kerjanya pun semakin tinggi pula sehingga bisa mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan pun mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga karyawan pun akan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dicapainya dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengertian sebagai generalisasi sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat seseorang bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat

pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembalian pembangunan serta pelayanan.

Dikatakan sebagai ujung tombak karena kelurahan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti. Disamping itu peran kelurahan di atas menjembatani program-program pemerintah untuk di sosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Adapun yang

berpengaruh dengan permasalahan tersebut adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintah kelurahan. Karena itu, kinerja membutuhkan motivasi dan kepuasan kerja baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam usaha pemberian layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah yaitu pemerintah kelurahan. Dari penelitian selama ini, pelayanan yang diberikan pemerintah kelurahan Ceger di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur terlihat masih adanya keluhan yang disampaikan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini terlihat dari masih rendahnya produktifitas kerja dan disiplin dari pegawai tersebut, serta masih kurangnya sarana kerja yang memadai. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (kelurahan) serta kewenangan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap

tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi.

Hal ini berarti bahwa pelayanan publik oleh pemerintah semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya. Konsekuensi lebih lanjut dari tuntutan ini mengharuskan pemerintah menyediakan pegawai yang memiliki dedikasi dan disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Dalam melaksanakan kinerja, pihak pemerintah kelurahan harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan pemerintahan haruslah pula menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di kelurahan yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan *good governance* di Kelurahan Ceger.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil judul yang berkaitan dengan **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh motivasi dan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kelurahan Ceger.

1.5. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan skripsi ini guna mempermudah mengerahui isi keseluruhan secara garis besarnya antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB 1 : Pendahuluan. Pada bab ini tentang pendahuluan yang berisi permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka. Pada bab tinjauan pustaka ini penulis menguraikan mengenai atau memaparkan konsep teori pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : Metodologi Penelitian. Pada bab metodologi penelitian yang didalamnya terdapat proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Meliputi waktu dan tempat penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Lingkungan Kelurahan Ceger, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 : Kesimpulan dan Saran. Bab penutup dari bab sebelumnya yang meliputi kesimpulan yang berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah dan saran yang berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, Marwansyah (2010:3).

Menurut Hasibuan (2003:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:3) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan,

kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rival, 2005:1).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004:3) menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu:

- Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
- Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan stakeholder.
- Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.

- Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- Kesamaan kesempatan tersedia semua.
- Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
- Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi operasional Manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Hasibuan (2008:20), Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, terdiri dari :

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organization*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
- e. Pengadaan (*Procurement*)
- f. Pengembangan (*Development*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Pengintegrasian (*Intergration*)
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- j. Kedisiplinan (*Discipline*)

k. Pemberhentian (*Separation*)

Menurut Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008:5), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: *Procurement* (Pengadaan), *Development* (Pengembangan), *Compensation* (Kompensasi), *integration* (integrasi), dan *separation* (pemutusan hubungan kerja).

Dan Harris (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008:6) menyatakan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup: *planning* (perencanaan), *staffing* (penempatan), *evaluating and compensating* (pengevaluasian dan kompensasi), *improving* (pengembangan), *maintaining effective employer-employer realitionsips* (mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Adapun menurut Panggabean (2002:15) menyatakan bahwa: Secara umum, fungsi-fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja”.

Lebih lanjut Notoatmodjo (2003:121) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi oprasional manajemen sumber daya manuisa mencakup:

- a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
- b. Pengembangan (*development*)
- c. Komensasi (*compensation*)
- d. Integrasi (*integration*)
- e. Pemeliharaan (*maintenance*)

- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

2.1.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.1.5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis (2006:46) Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia merupakan lingkungan yang menantang. beberapa perubahan signifikan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perubahan-perubahan ekonomi dan teknologi
2. Ketersediaan dan kualitas angkatan kerja
3. Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap
4. Persoalan-persoalan demografi
5. Penyeimbangan pekerjaan/keluarga
6. Penyusunan ulang organisasi dan merger/akuisisi.

2.1.1.6. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Martoyo (2000:14) menyatakan bahwa: Aktivitas manajemen sumber daya manusia, pada dasarnya adalah segala tindakan ataupun langkah-langkah yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan suatu jumlah dan kualitas sumber daya manusia (tenaga kerja) yang tepat bagi organisasi agar tujuan manajemen tercapai dengan baik dan tepat. Aktivitas yang tercakup hal ini antara lain adalah:

- a. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)
- b. Rekrutmen (*recruitment*)
- c. Proses seleksi (*selection*)
- d. Orientasi (*orientation*)
- e. Penempatan (*placement*)
- f. Pendidikan dan pelatihan (*education and training*)
- g. Pengembangan (*development*)
- h. Penilaian kinerja (*appraisal of performance*)
- i. Proses kompensasi (*compensation*)
- j. Pemberian insentif sesuai jasanya dalam organisasi (*required services*)
- k. Hubungan kerja (*employee relation*)
- l. Penentuan akhir (*assessment*)

Adapun menurut Tangkilisan (2003:5) Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum mencakup:

- Desain Organisasi
- Penempatan
- Pengembangan pegawai dan organisasi
- Penilaian kinerja dan manajemen
- Sistem penghargaan dan insentif
- Peningkatan produktivitas
- Gubungan atasan dan bawahan

- Kesehatan dan keamanan

Sedangkan Samsudin (2006:33) menyebutkan, “aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan”. Diantaranya mencakup:

- Perencanaan sumber daya manusia
- Rekrutmen
- Seleksi
- Pelatihan dan pengembangan
- Penilaian prestasi kerja
- Kompensasi
- Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja
- Hubungan karyawan

Menurut Rachmawati (2008:14), kegiatan atau aktivitas Manajemen sumber daya manusia secara umum adalah tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

- a. Persiapan dan penarikan
- b. Seleksi
- c. Pengembangan
- d. Pemeliharaan
- e. Penggunaan

Dengan demikian penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Adapun dalam kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberitahuan.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, (2001:205) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan, Stephen P. Robbins (2003:156). Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku

manusia menuju pada pencapaian tujuan, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003:190).

Robin dan Judge (2008:222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Menurut American Encyclopedia (dalam malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengerahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2.1.2.2. Tindakan Memotivasi

Motivasi datang dari diri manusia, karenanya pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi. Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok (John Baldoni, 2005:5), yaitu:

1. *Energize* (memberi daya), adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat.
2. *Encourage* (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan.
3. *Exhort* (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut S.P Hasibuan (2009:146), tujuan motivasi adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan

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

2.1.2.4. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003:202) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui :

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia bejenjang dari *physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*.

Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi. Dalam menghadapi downsizing atau pemberhentian yang menyebabkan stress dan ketidakamanan kerja, organisasi

dapat menjalankan program dukungan dan pemotongan upah untuk membantu pekerja mengatasi perasaan, emosi, dan kepentingan finansial.

Sedangkan teori kebutuhan McClelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu *the need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *the need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), dan *the need for power* (kebutuhan akan kekuasaan). Implikasi yang perlu diperhatikan manajer adalah memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Selain itu, kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dapat dipertimbangkan dalam proses seleksi, untuk penempatan yang lebih baik.

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya, manajer harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Selanjutnya, tujuan menantang harus disertai dengan lingkungan kerja yang lebih mempunyai otonomi dan pemberdayaan pekerjaan menggunakan karakteristik *high-achievers*.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4. *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara *employee-employer* adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan dan usaha. Disisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas, tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

5. *Expectation* (Harapan)

Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam *expectancy theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya *expectancy theory* dapat

dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan Frederick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari. Ia mengusulkan bahwa bonus didasarkan pada penyelesaian *standar output*. Kemudian *goal setting* berkembang menjadi *management by objectives*, suatu sistem manajemen yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan umpan balik.

Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dikemukakan pula oleh Armstrong (2009: 38), proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas. Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dibahas dibawah ini :

- a. *Reinforcement theory*. Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai intensif dan penguat positif perilaku sukses, yang berulang diwaktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama timbul.
- b. *Expectancy theory*. Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja

dan *outcomes*, dan *outcomes* dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.

- c. *Self-efficacy theory*. Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Tujuan penting manajemen kinerja adalah meningkatkan *self-efficacy* dengan memberi individu peluang mempertimbangkan dan mendiskusikan dengan manajer mereka tentang bagaimana mereka dapat melakukan lebih banyak. Tanggung jawabnya adalah pada manajer untuk mendorong keyakinan diri dalam pikiran mereka yang diajak mendiskusikan kinerja dan pengembangan.
- d. *Social Learning theory*. *Social learning* mengkombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.
- e. *Attribution theory*. Teori atribusi berkepentingan dengan bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka. Tipe penjelasan yang dapat dipergunakan untuk memperhitungkan keberhasilan atau kegagalan adalah; kemampuan, usaha, kesulitan tugas, situasi dan nasib baik. Apabila keberhasilan atau kegagalan dijelaskan dalam ukuran usaha, maka motivasi tinggi akan mengikuti. Tetapi

sebaliknya apabila kegagalan untuk mencapai dijelaskan dalam ukuran kesulitan tugas, hasilnya mungkin kehilangan motivasi.

- f. *Role Modelling*. Orang dapat dimotivasi dengan dasar perilaku mereka pada model peran, yaitu seseorang yang pendekatannya dalam bekerja dan kemampuannya menjalankan segala sesuatu memberikan inspirasi. Keadaan ini menciptakan keinginan untuk mengikuti contoh yang diberikan oleh model. Manajer dan Pemimpin Tim dapat berfungsi sebagai model peran, dan manajemen kinerja dapat meningkatkan proses dengan dialog dan *coaching*.

2.1.2.5. Jenis-Jenis Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.6. Indikator Motivasi

Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbedabagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk

mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab dan kewajiban. Motivasi adalah suatu keberhasilan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan tercapai (Sondang P. Siagian, 2008:138).

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Selain motivasi, hal lain yang juga harus diperhatikan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja para karyawan karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Gibson (2003:105), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah tentang perilaku para pekerja tentang pekerjaan mereka. Yang dihasilkan dari persepsi tentang pekerjaan-pekerjaannya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2003:150), mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2009:856), menyatakan bahwa Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan

dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2008:301-302), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu :

1. *Two-Factor Theory.*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory.*

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

menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:120), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:Faktor pegawai, mencakup kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.Faktor pekerjaan, mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2009:82-84), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

- Kesempatan untuk maju
- Keamanan kerja
- Gaji
- Perusahaan dan manajemen
- Pengawasan dan juga atasannya. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turnover*.

- Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau
- Mengurangi kepuasan
- Kondisi kerja mencakup ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir
- Aspek sosial dalam pekerjaan
- Komunikasi
- Fasilitas

Sedangkan menurut Levi (2002), Ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- Atasan (*Supervision*) seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- Teman Sekerja (*Workers*) yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

- Promosi (*Promotion*) adalah faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.
- Gaji/Upah (*Pay*) yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203) sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sementara itu menurut As'ad (2003:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- Faktor individual, meliputi umur, watak dan harapan.
- Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik, kegiatan perserikatan pekerja dan hubungan masyarakat.

- Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Malayu S.P Hasibuan, 2008:202).

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung

jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (2010 : 7).

2.1.4.2. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara,2009:75).

2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

Menurut A.Dale Timple yang dikutip oleh Anwar PrabuMangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu.Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.1.4.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi.Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang

bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development*, Penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi *real* yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.1.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka

ditemukan beberapa hasil penelitian seperti yang dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

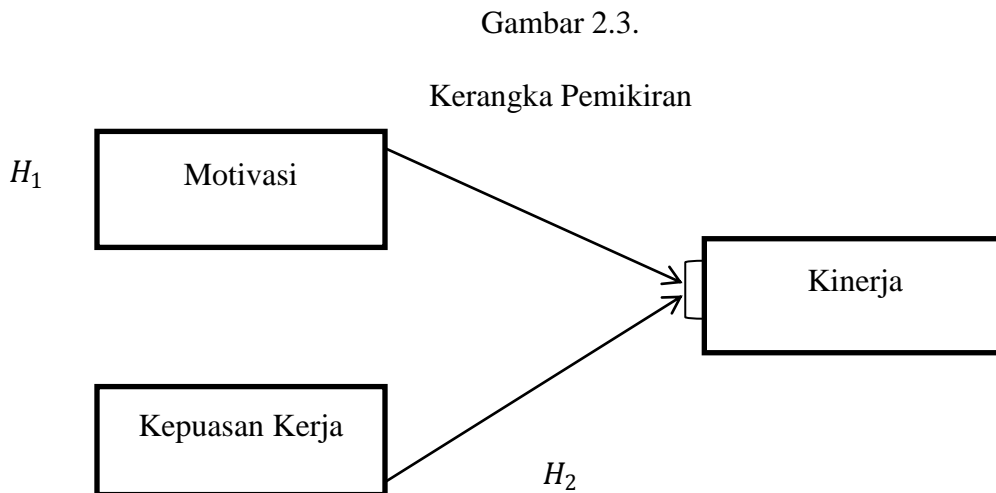
Tabel 2.2.

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Dody Chrisnanda 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri	Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mas Sumbiri.
2.	Latif Nurrohmedi 2011	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang	Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru serta motivasi dan kepuasan kerja secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Tsai, Cheng dan Chang 2010	Kepuasan kerjakaryawan industri perhotelan Komitmen Organisasional dan kinerja	Kepuasan kerja karyawan secara langsung dan positif mempengaruhi Komitmen Organisasional, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut :



2.3.1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara,2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Dengan demikian dapat diduga bahwa kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan dan meneruskan. Perkerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan kearah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins, 2007).

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

2.4. Hipotesis

Atas dasar permasalahan diatas, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dugaan sementara untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Lingkungan Kelurahan Ceger, Jakarta Timur.

Tabel 3.1.

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2014:6) menyatakan bahwa “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”. Metode penelitian

mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dua variabel, yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu kinerja pegawai (Y).

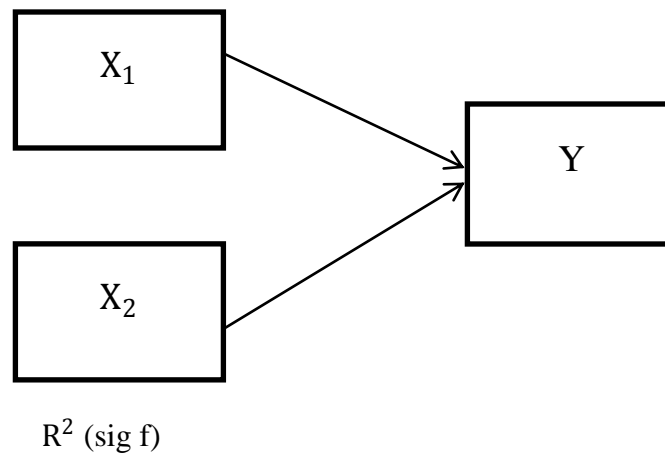
3.3. Disain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan

langkah demi langkah”. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (X) yaitu motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel terkait (Y) yaitu kinerja pegawai (Y).

Gambar 3.3

Desain Penelitian



3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini mengandung tiga variabel yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Yang menjadi variabel independent (X) adalah motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan variabel (Y) adalah kinerja pegawai.

Adapun ukuran yang dipakai dalam operasionalisasi variabel ini akan disesuaikan dengan masing-masing indikator. Berikut ini dijelaskan konsep variabel operasional sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Operasional Variabel

No.	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Item
1.	Motivasi (X1) (Sondang P. Siagian, 2008:138)	Motivasi adalah suatu keberhasilan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan sekaligus tercapai	- Motif - Harapan	a. Daya pendorong b. Kemauan c. Kerelaan a. Membentuk keahlian b. Membentuk keterampilan c. Tanggung jawab	Interval 1-10	1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10, 11, 12
2.	Kepuasan Kerja (X2) (Malayu S.P Hasibuan, 2008:202)	Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.	- Pekerjaan itu sendiri - Hubungan kerja	a. Menyenangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaannya a. Moral kerja b. Kedisiplinan c. Prestasi kerja	Interval 1-10	1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas	- Kualitas kerja	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja	Interval 1-10	1,2, 3,4,

	(Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:75)	dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	- Kreativitas - Ketepatan waktu	a. Pelaksanaan tugas a. Tanggung jawab	5,6, 7,8
--	-------------------------------------	---	--	---	-------------

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di Lingkungan Kelurahan Ceger maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

3.6.1. Populasi

Populasi bisa diukur dengan suatu objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek. Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan “ wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan populasi adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak Lingkungan Kelurahan Ceger sebanyak 81 orang.

3.6.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel merupakan “ bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan sampel adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak Lingkungan Kelurahan Ceger sebanyak 81 orang.

3.6.3. Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2015:81) Teknik sampel yaitu “Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya Probability Sampling dan Non-Probability Sampling.”

Menurut Sugiyono (2015:82) mendefinisikan Probability Sampling yaitu “Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi: simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, cluster sampling.”

Menurut Sugiyono (2015: 84) mendefinisikan Non-Probability Sampling yaitu “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh dan snowball.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

3.7. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,2.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau erpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah

heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R²) , dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi Kepuasan Kerja}$$

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi b₁ menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sedangkan nilai koefisien regresi b₂ menunjukkan besar dan arah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3.8.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

2. Uji hipotesis kedua Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kelurahan Ceger.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, WahabRahmatullah. (2012). “*PengaruhKepuasanKerjadanMotivasi terhadapKinerjaKaryawanpada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Makassar*” SkripsiUniversitasHasanuddin Makassar.
- Dessler, Gary. (2006). *ManajemenSumberDayaManusia*.EdisiKesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2006). *AplikasiAnalisisMultivaritedengan SPSS*.CetakanKeempat BadanPenerbitUniversitasDiponegoro, Semarang.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*.Bandung: RefikaAditama.
- Marman, dan Ida Betanursanti.(2013). “*AnalisisPengaruhMotivasiKerjaTerhadap ProduktivitasKerjaKaryawan PT Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Bekasi JawaBarat*”.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *PengembanganSumberDayaManusia*. Jakarta: CetakanKeempatRinekaCipta.
- Robbins S. P & Judge, T. A. (2009).*PerilakuOrganisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Samsudin, Sadli. (2005). *ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: PustakaSetia
- Simanjuntak J. Payaman. (2011). *ManajemendanEvaluasiKinerja*,Fakultas Universitas Indonesia, Jakarta.
- SubaktiSyaiin. (2008). “*PengaruhKepuasanKerjaTerhadapKinerjaPegawai KlinikSpesialisBestari Medan*”.
- Sugiyono.(2011). *MetodePenelitianKuantitatifKualitatifdan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2009).*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Wibowo.(2014). *ManajemenKinerja*. Jakarta: PT. RajaGafindoPersada.

LAMPIRAN 1. KUESIONER

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswa STIE IPWIJA Program Studi Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Kelurahan Ceger”**. Kali ini, saya selaku peneliti memintakesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantupenelitian ini dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkanterimakasih.

Hormat saya

R.A. Putri Nawangwulan

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan dipperlakukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

a. Jenis Kelamin :

1. Laki-laki 2. Perempuan

b. Berapa usia anda saat ini?

1. 18 - 22 tahun 3. 27 – 32 tahun
2. 22 – 27 tahun 4. > 32 tahun

c. Apa pendidikan terakhir saudara?

1. SD 2. SMP 3. SMA/SMK
4. Lainnya.....

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan angka pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 10 alternatif dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 sampai dengan sangat setuju dengan nilai 10, sebagai berikut :



Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Motivasi (X1)

No.	Pertanyaan	Penilaian
<i>a. Daya Pendorong</i>		
1.	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	
2.	Rekan kerjaya memberikan nasehat, dukungan dan membantunya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	
<i>b. Kemauan</i>		
3.	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	
4.	Pegawai memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan	
<i>c. Kerelaan</i>		
5.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	

	<i>d. MembentukKeahlian</i>	
6.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	
	<i>e. MembentukKeterampilan</i>	
7.	Perusahaan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada di dirinya untuk lebih maju	
8.	Atas an selalu melihat keterampilan saya dalam mengerjakan tugas	
	<i>f. TanggungJawab</i>	
9.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	
10.	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	
	<i>g. Kewajiban</i>	
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	
12.	Saya focus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan	

Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Penilaian
	<i>a. MenyenangiPekerjaannya</i>	
1.	Padasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini	

2.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	
	<i>b. Mencintai Pekerjaannya</i>	
3.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	
4.	Saya merasa senang karena seluruh karyawan bisa menerima dengan baik	
	<i>c. Moral Kerja</i>	
5.	Semua pegawai sangat menghormati hak individu dalam pekerjaannya	
6.	Kreativitas kerja yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	
	<i>d. Kedisiplinan</i>	
7.	Pegawai disiplin dalam bekerja	
8.	Pegawai melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada	
	<i>e. Prestasi Kerja</i>	
9.	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	
10.	Saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima	

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Penilaian
	<i>a. Kualitas Kerja</i>	
1.	Penanganan pekerjaan oleh pegawai dilakukan dengan baik	
2.	Kualitas hasil kerja dihasilkan pegawai sesuai dari uraian pekerjaannya	
	<i>b. Kuantitas Kerja</i>	
3.	Saya mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	
4.	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target	

	waktukerja yang telahditentukan	
<i>c. PelaksanaanTugas</i>		
5.	Dalammenyelesaikanpekerjaankaryawandapatdiandalkan	
6.	Pegawaidatangkekantortepatwaktu, makasetiappekerjaan bisadiselesaikansesuidenganwaktu yang ditentukan	
<i>d. TanggungJawab</i>		
7.	Ada rasa tanggungjawabdalamdirikaryawandalammenyelesaikantugasnya	
8.	Sayabekerjasesuidenganstandarmutu yang telahditetapkanolehperusahaan	

LAMPIRAN 2. DATA RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	61	75
Perempuan	20	25
Total	81	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
18-22	2	2
22-27	29	36
27-32	40	50
>32	10	12
Total	81	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	50	62
D3	7	8
S1	20	25
S2	4	5
Total	81	100

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA HASIL KUESIONER

Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Jumlah
1	8	8	6	7	8	7	6	7	8	8	6	7	86
2	8	10	9	9	10	9	10	8	10	10	10	10	113
3	9	9	9	9	9	8	9	8	7	8	8	8	101
4	8	7	8	7	8	6	9	8	8	8	7	8	92
5	8	8	7	8	8	8	7	7	7	6	6	7	87
6	7	8	8	8	7	7	6	7	8	8	8	8	90
7	7	8	8	7	8	9	8	8	7	7	7	6	90
8	8	8	8	8	7	8	7	8	8	7	7	8	92
9	8	7	8	7	6	8	7	7	8	7	8	8	89
10	8	8	8	7	8	7	7	7	7	8	8	8	91
11	7	7	7	8	7	8	8	8	7	7	6	6	86
12	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	7	7	93
13	7	7	8	8	8	7	7	8	8	7	7	7	89
14	8	8	8	7	8	7	9	9	8	7	7	6	92
15	7	7	7	8	7	7	8	8	7	7	7	7	87
16	8	7	7	8	7	6	8	8	8	7	7	8	89
17	7	7	6	7	7	7	8	8	8	7	7	7	86
18	8	7	6	8	6	8	9	9	7	7	7	7	89
19	7	7	6	8	7	6	8	9	7	7	7	6	85
20	7	7	7	7	7	7	8	9	8	7	7	6	87
21	8	7	7	8	7	7	9	9	7	7	7	7	90
22	8	7	6	8	7	7	8	9	7	7	7	7	88
23	8	7	7	7	8	7	8	8	7	7	7	7	88
24	7	7	6	8	7	6	8	8	7	7	7	8	86
25	8	7	6	8	7	7	8	7	9	8	7	8	90
26	8	8	7	8	8	9	8	8	8	9	8	9	98
27	8	9	7	7	8	7	8	8	8	9	9	7	95
28	9	9	9	8	7	9	7	8	7	8	8	7	96
29	8	8	8	7	8	8	7	8	8	7	9	9	95
30	8	8	7	8	8	8	7	7	9	9	8	8	95
31	9	9	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	97
32	9	8	7	8	8	9	8	7	7	7	8	7	93

33	8	8	7	8	9	7	8	9	8	7	7	8	94
34	7	7	8	7	8	10	8	7	8	8	8	7	93
35	9	9	8	7	8	8	7	8	7	8	7	9	95
36	8	9	10	9	7	10	8	8	7	8	8	8	100
37	9	9	9	8	7	9	8	7	8	7	8	7	96
38	7	8	9	7	8	9	7	7	7	7	7	8	91
39	8	9	8	8	9	9	8	8	7	7	8	9	98
40	8	7	8	7	8	8	8	9	8	8	8	8	95
41	8	7	9	7	8	9	7	7	7	8	8	8	93
42	9	8	9	9	7	9	8	8	8	8	9	7	99
43	7	7	8	8	8	9	7	7	8	8	6	8	91
44	9	8	9	7	7	9	8	7	7	8	8	9	96
45	8	8	8	8	7	9	7	7	7	8	6	7	90
46	8	7	8	8	7	9	7	8	7	7	8	7	91
47	8	7	8	8	7	9	8	9	7	8	7	9	95
48	7	7	9	8	8	9	8	8	7	7	7	8	93
49	8	8	9	7	8	8	7	8	7	7	7	7	91
50	8	8	9	9	8	8	7	8	8	8	7	8	96
51	8	7	7	9	8	8	8	9	9	7	8	9	97
52	9	7	8	8	7	7	7	6	8	9	9	8	93
53	9	7	8	8	9	8	8	7	7	8	8	8	95
54	7	8	8	7	9	9	7	10	9	8	7	7	96
55	8	8	8	9	9	10	9	9	10	7	7	7	101
56	10	7	7	9	9	8	8	8	7	9	8	9	99
57	9	8	7	9	7	7	7	8	8	8	8	8	94
58	10	9	7	9	8	8	8	7	7	7	7	9	96
59	7	9	8	10	9	9	8	8	8	8	7	8	99
60	8	9	8	8	7	7	7	7	7	8	8	8	92
61	9	9	9	8	8	8	7	7	6	7	8	10	96
62	8	10	8	9	8	8	7	7	6	8	9	9	97
63	8	9	8	9	8	8	9	9	8	9	7	8	100
64	8	7	7	8	7	7	7	7	8	8	8	9	91
65	7	7	8	8	8	9	9	7	7	10	10	9	99
66	7	9	10	8	8	8	7	9	9	9	8	9	101
67	7	9	7	8	8	8	8	9	8	8	7	7	94
68	8	8	7	7	9	9	10	9	9	10	9	7	102

69	9	10	8	7	6	7	7	8	8	9	8	8	95
70	8	7	8	8	7	7	9	9	7	7	7	7	91
71	8	7	9	8	9	9	10	7	8	6	8	9	98
72	9	7	9	8	8	7	7	7	8	8	8	7	93
73	9	7	9	8	8	10	8	7	7	9	8	10	100
74	9	8	8	8	7	7	7	8	8	6	9	9	94
75	10	8	8	7	9	9	8	8	7	8	8	7	97
76	10	7	7	8	8	9	8	7	8	7	8	8	95
77	7	9	7	8	7	7	7	9	8	7	7	9	92
78	8	8	7	9	9	8	8	8	8	8	7	7	95
79	8	8	8	9	7	7	6	7	8	8	9	10	95
80	10	7	7	8	9	9	8	8	8	7	8	9	98
81	9	8	8	8	7	7	8	8	9	9	8	8	97

Tabulasi Data VariabelKepuasanKerja (X2)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	8	8	9	9	9	8	8	8	7	8	82
2	8	9	9	7	7	8	8	7	7	9	79
3	8	8	9	7	7	8	9	7	7	9	79
4	8	8	9	8	8	8	9	7	7	8	80
5	7	7	8	7	7	7	8	7	7	9	74
6	7	8	8	8	7	8	9	7	8	9	79
7	9	8	9	8	7	7	7	7	7	8	77
8	7	7	8	8	7	7	7	7	8	7	73
9	6	8	7	8	7	7	7	7	9	9	75
10	7	7	8	7	8	8	7	8	7	9	76
11	7	7	8	8	9	8	9	9	8	9	82
12	9	8	9	8	7	7	7	7	7	10	79
13	9	9	9	8	8	8	8	7	8	10	84
14	7	7	8	7	7	7	8	7	7	10	75
15	9	8	9	10	8	8	9	8	8	10	87
16	7	8	8	7	9	8	7	8	8	9	79
17	9	8	8	7	8	7	8	7	7	9	78
18	7	7	9	7	8	7	7	7	8	10	77
19	9	8	8	7	7	7	7	7	7	9	76
20	8	7	8	8	8	7	9	8	8	9	80
21	8	7	8	7	8	8	7	8	8	9	78
22	9	8	9	7	8	8	7	7	7	9	79
23	8	8	9	7	7	8	9	7	8	8	79
24	7	7	7	9	9	8	8	8	9	7	79
25	7	7	8	8	9	7	8	9	8	7	78
26	7	6	7	8	8	8	8	7	7	6	72
27	7	6	6	8	8	8	8	9	9	7	76
28	7	7	6	8	8	9	9	8	9	7	78
29	6	7	6	8	7	7	8	7	8	6	70
30	6	6	7	7	7	8	9	9	9	7	75
31	6	6	7	8	7	7	9	8	9	7	74
32	7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	73

33	7	7	7	8	8	7	8	8	8	7	75
34	7	7	7	8	7	8	9	8	9	7	77
35	8	8	7	8	7	8	8	7	9	7	77
36	8	6	6	7	7	7	8	8	9	7	73
37	7	8	7	7	7	7	8	7	8	7	73
38	8	8	7	7	8	8	9	8	9	8	80
39	8	8	8	8	7	8	9	9	9	8	82
40	7	8	7	6	7	6	8	8	8	8	73
41	9	7	8	7	8	8	8	7	8	8	78
42	6	7	6	7	7	8	8	7	8	8	72
43	8	7	8	7	6	7	9	8	8	8	76
44	7	8	7	8	8	8	9	7	8	8	78
45	8	9	9	7	8	8	9	8	8	8	82
46	6	7	7	7	7	7	8	7	7	9	72
47	8	7	8	9	7	9	9	9	9	9	84
48	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	89
49	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
50	7	8	7	7	9	9	10	9	8	10	84
51	8	8	8	7	7	8	7	9	9	7	78
52	9	8	8	10	8	9	8	8	7	10	85
53	9	9	9	8	8	7	8	8	9	9	84
54	9	8	10	8	10	7	7	7	8	8	82
55	7	7	8	8	7	8	9	9	8	8	79
56	8	9	8	9	7	7	8	8	7	6	77
57	7	8	9	7	8	9	8	8	9	8	81
58	7	7	7	8	8	8	8	8	9	7	77
59	9	8	8	7	8	7	7	9	8	6	77
60	9	9	9	7	8	8	8	6	7	8	79
61	9	8	7	7	6	7	8	9	9	7	77
62	7	8	7	7	8	7	9	7	10	10	80
63	10	9	8	9	10	9	8	8	9	9	89
64	8	8	7	8	8	8	9	9	8	9	82
65	8	10	9	9	9	7	7	7	8	7	81
66	7	7	6	8	8	9	6	8	7	10	76
67	7	8	9	9	9	8	8	7	8	7	80
68	8	8	8	7	9	7	8	8	7	9	79

69	9	7	8	8	7	7	8	9	9	9	81
70	10	7	8	7	8	7	8	9	9	8	81
71	8	7	9	9	9	8	7	9	7	7	80
72	8	8	7	10	8	9	7	8	7	7	79
73	9	7	7	8	8	7	7	6	8	7	74
74	9	8	8	7	6	8	9	9	10	8	82
75	7	7	8	6	8	9	9	8	8	8	78
76	7	9	9	8	9	10	8	7	7	8	82
77	8	8	7	9	8	7	7	9	8	9	80
78	7	8	8	6	7	8	9	8	8	9	78
79	7	7	6	8	9	8	8	8	7	8	76
80	9	8	7	8	7	7	7	8	7	7	75
81	8	7	7	9	8	8	7	8	8	10	80

Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	8	8	9	8	9	8	8	7	65
2	10	10	10	9	8	10	10	10	77
3	9	8	9	10	10	8	9	9	72
4	9	9	9	8	8	8	9	8	68
5	8	7	7	7	7	6	7	7	56
6	7	7	8	7	8	8	8	7	60
7	8	7	8	7	7	7	7	8	59
8	8	8	7	8	8	7	8	8	62
9	8	8	7	8	8	8	7	8	62
10	7	7	7	7	8	8	7	8	59
11	8	7	7	7	8	9	7	7	60
12	8	8	7	8	9	9	8	8	65
13	8	8	7	8	7	8	7	8	61
14	8	7	8	7	7	8	7	7	59
15	8	8	7	7	8	8	7	8	61
16	8	8	7	7	8	9	8	7	62
17	8	8	7	7	8	8	7	8	61
18	8	7	7	7	7	8	7	7	58
19	8	8	7	7	8	7	7	8	60
20	8	8	8	8	7	7	8	8	62
21	7	8	8	8	7	8	7	8	61
22	8	7	8	7	7	8	9	7	61
23	8	7	9	8	9	8	7	7	63
24	7	7	7	8	8	8	7	7	59
25	8	7	8	8	8	7	7	7	60
26	8	8	7	7	7	8	8	8	61
27	8	8	7	8	9	8	8	7	63
28	8	7	8	7	8	7	8	8	61
29	8	7	8	8	10	8	8	8	65
30	8	7	8	7	9	8	7	8	62
31	8	8	8	8	8	8	8	8	64
32	9	8	8	7	9	8	7	8	64

33	8	8	8	8	9	7	6	6	60
34	8	7	8	8	10	8	7	8	64
35	8	7	8	8	9	8	8	7	63
36	8	8	8	7	10	8	7	7	63
37	8	7	8	7	10	10	8	8	66
38	8	9	8	8	9	7	8	7	64
39	8	8	9	9	9	9	8	7	67
40	7	7	7	7	8	7	7	7	57
41	9	8	7	8	8	8	9	9	66
42	9	9	8	8	8	7	7	6	62
43	7	8	7	7	7	7	8	8	59
44	8	7	7	7	8	7	7	8	59
45	9	9	9	8	8	8	8	7	66
46	8	8	8	7	7	7	7	7	59
47	8	7	8	7	8	8	8	8	62
48	8	8	7	7	8	8	7	8	61
49	8	7	8	7	7	7	7	8	59
50	8	7	8	8	9	8	7	8	63
51	8	8	7	7	7	9	8	9	63
52	7	8	7	8	8	9	8	9	64
53	9	9	10	8	9	7	8	7	67
54	8	8	7	7	7	6	7	8	58
55	9	8	8	9	8	7	7	8	64
56	7	9	9	10	8	8	8	8	67
57	8	9	9	7	7	8	7	6	61
58	7	7	6	8	9	8	9	8	62
59	7	10	9	9	8	7	7	7	64
60	7	8	8	8	7	9	9	9	65
61	8	7	8	8	8	7	8	8	62
62	7	9	9	9	8	8	8	7	65
63	8	7	8	9	9	7	8	8	64
64	9	7	7	7	8	9	9	8	64
65	9	8	6	10	9	8	7	7	64
66	8	8	9	9	8	9	8	8	67
67	8	8	9	9	10	9	8	9	70
68	7	10	7	7	9	8	10	9	67

69	8	9	8	9	9	8	9	7	67
70	9	8	9	9	7	8	8	8	66
71	10	8	8	7	8	9	9	8	67
72	8	8	8	9	9	10	9	10	71
73	10	9	9	7	7	7	8	9	66
74	7	9	8	9	9	8	10	9	69
75	7	7	8	9	9	8	9	8	65
76	8	7	7	8	9	9	8	7	63
77	9	10	7	9	8	7	8	7	65
78	8	8	9	7	6	7	7	10	62
79	8	9	10	9	8	8	7	7	66
80	7	8	8	10	9	8	7	8	65
81	9	9	10	9	7	9	7	8	68

LAMPIRAN 4.UJI RELIABILITAS VALIDITAS DATA

UjiReliabilitasValiditasVariabelMotivasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	85.78	19.750	.199	.643
P2	86.02	18.574	.345	.618
P3	86.11	18.225	.350	.617
P4	85.95	19.673	.279	.630
P5	86.12	18.260	.429	.604
P6	85.90	17.890	.350	.616
P7	86.11	19.700	.201	.643
P8	86.00	22.050	-.104	.688
P9	86.20	19.960	.196	.643
P10	86.16	18.136	.407	.607
P11	86.26	17.819	.473	.595
P12	86.02	17.949	.356	.615

Uji Reliabilitas Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	70.93	15.694	.393	.601
P2	71.05	15.998	.460	.590
P3	70.89	15.750	.401	.599
P4	70.95	16.698	.312	.620
P5	70.94	16.559	.352	.612
P6	70.96	16.486	.433	.599
P7	70.64	17.833	.189	.643
P8	70.88	17.460	.239	.634
P9	70.68	18.346	.111	.658
P10	70.53	16.352	.243	.640

UjiReliabilitasValiditasVariabelKinerjaPegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55.31	11.416	.192	.630
P2	55.43	10.298	.343	.594
P3	55.44	10.075	.343	.594
P4	55.46	9.551	.453	.561
P5	55.19	10.853	.193	.637
P6	55.43	10.248	.365	.588
P7	55.59	9.644	.476	.556
P8	55.57	10.798	.247	.620

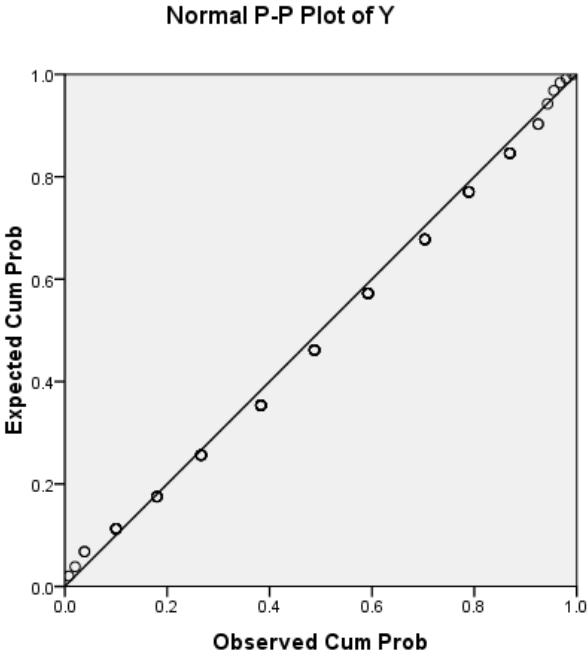
LAMPIRAN 5. DATA VARIABEL PENELITIAN

Responden	X1	X2	Y
1	86	82	65
2	113	79	77
3	101	79	72
4	92	80	68
5	87	74	56
6	90	79	60
7	90	77	59
8	92	73	62
9	89	75	62
10	91	76	59
11	86	82	60
12	93	79	65
13	89	84	61
14	92	75	59
15	87	87	61
16	89	79	62
17	86	78	61
18	89	77	58
19	85	76	60
20	87	80	62
21	90	78	61
22	88	79	61
23	88	79	63
24	86	79	59
25	90	78	60
26	98	72	61
27	95	76	63
28	96	78	61
29	95	70	65
30	95	75	62
31	97	74	64
32	93	73	64

33	94	75	60
34	93	77	64
35	95	77	63
36	100	73	63
37	96	73	66
38	91	80	64
39	98	82	67
40	95	73	57
41	93	78	66
42	99	72	62
43	91	76	59
44	96	78	59
45	90	82	66
46	91	72	59
47	95	84	62
48	93	89	61
49	91	100	59
50	96	84	63
51	97	78	63
52	93	85	64
53	95	84	67
54	96	82	58
55	101	79	64
56	99	77	67
57	94	81	61
58	96	77	62
59	99	77	64
60	92	79	65
61	96	77	62
62	97	80	65
63	100	89	64
64	91	82	64
65	99	81	64
66	101	76	67
67	94	80	70
68	102	79	67

69	95	81	67
70	91	81	66
71	98	80	67
72	93	79	71
73	100	74	66
74	94	82	69
75	97	78	65
76	95	82	63
77	92	80	65
78	95	78	62
79	95	76	66
80	98	75	65
81	97	80	68

LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS (P-P PLOT)



LAMPIRAN 7. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.768	9.455		1.350	.181		
	X1	.442	.071	.577	6.198	.000	.985	1.015
	X2	.115	.075	.143	1.538	.128	.985	1.015

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 8. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.316	2.964	1.742

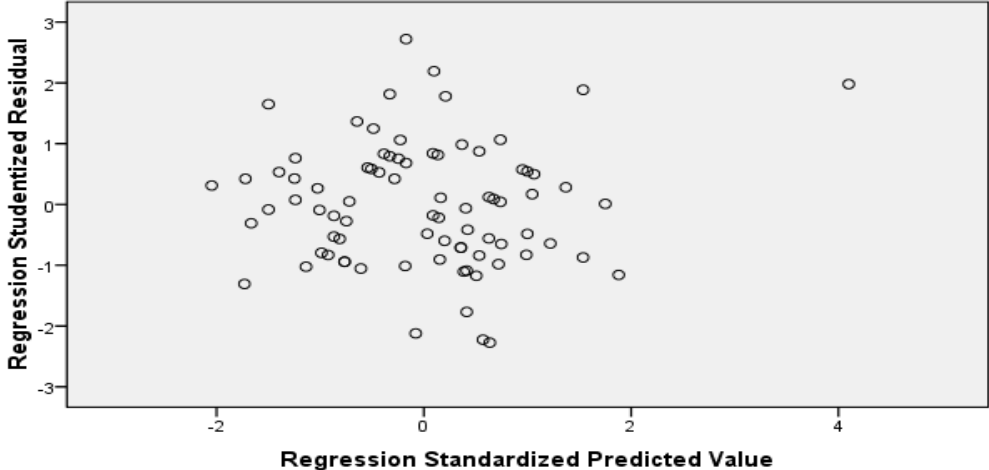
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9. UJI HETEROKESDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 10. ANALISIS REGRESI LINIER GANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.316	2.964

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.954	2	171.477	19.515	.000 ^a
	Residual	685.367	78	8.787		
	Total	1028.321	80			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.768	9.455		1.350	.181
	X1	.442	.071	.577	6.198	.000
	X2	.115	.075	.143	1.538	.128

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 11.r PRODUCT MOMENT

N	5% (0,05)	1% (0,01)
1	-	-
2	-	-
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.423	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505
26	0.388	0.496
27	0.381	0.487
28	0.374	0.478

N	5% (0,05)	1% (0,01)
41	0.308	0.398
42	0.304	0.393
43	0.301	0.389
44	0.297	0.384
45	0.294	0.380
46	0.291	0.376
47	0.288	0.372
48	0.284	0.368
49	0.281	0.364
50	0.279	0.361
55	0.266	0.345
60	0.254	0.330
65	0.244	0.317
70	0.235	0.306
75	0.227	0.296
80	0.220	0.286
85	0.213	0.278
90	0.207	0.270
95	0.202	0.263
100	0.195	0.256
125	0.176	0.210
150	1.159	0.210
175	0.148	0.194
200	0.138	0.181
300	0.113	0.148
400	0.098	0.128
500	0.088	0.115
600	0.080	0.105

29	0.367	0.470
30	0.361	0.463
31	0.355	0.456
32	0.349	0.449
33	0.344	0.442
34	0.339	0.436
35	0.334	0.430
36	0.329	0.424
37	0.325	0.418
38	0.320	0.413
39	0.316	0.408
40	0.312	0.403

700	0.074	0.097
800	0.070	0.091
900	0.065	0.086
1000	0.062	0.081

Sumber : Sugiyono, 2004

LAMPIRAN 12. CRITICAL VALUE FOR THE T DISTRIBUTION

db	One tail	Two tail
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035

db	One tail	Two tail
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.003
58	1.672	2.002
59	1.671	1.000
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.996
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.994
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.991
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989

34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010
50	1.676	2.009

84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.985
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984

Sumber : Imam Ghozali, 2007

LAMPIRAN 13. CRITICAL VALUE FOR THE F DISTRIBUTION ($\alpha = 0,05$)

Db Penyebut	dbPembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	240.543	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.385	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114

36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118	2.071
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163	2.106	2.059
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086	2.039
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077	2.030
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073	2.026
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961

75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

Sumber : Compute dari SPSS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : R.A. Putri Nawangwulan
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir: Jakarta, 14 Juni 1996
Alamat : Jl. Nirbaya Raya No. 65 rt 010/003
Kel. Pinang Ranti Kec. Makasar Jakarta Timur Kodepos; 13560
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Status : Mahasiswi
Tinggi Badan : 160cm
Berat Badan : 45kg
Email : putrinawangwulan1@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

1. 2002 – 2008 : Sekolah Dasar Negeri Pinang Ranti 06 PT Jakarta Timur
2. 2008 – 2011 : Sekolah Menengah Pertama Trisoko Jakarta Timur
3. 2011 – 2014 : Sekolah Menengah Kejuruan Jakarta Timur 1 Jurusan Administrasi Perkantoran, Cawang Baru
4. 2014 – Sekarang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwija Cikeas Nagrak