

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YAYASAN PERGURUAN ISLAM
ASSYAFI'YAH JAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh :
NUR RAHMAH
NIM : 2012511242

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2015**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Nur Rahmah

NIM : 2012511242

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 di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Januari 2016

Nur Rahmah

NIM: 2012511242

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR RAHMAH
NIM : 2012511242
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam
Assyafi'iyah Jakarta.

Jakarta, 30 Januari 2016

Dosen Pembimbing,

Dra. Yuli Triastuti, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YAYASAN PERGURUAN ISLAM ASSYAFI'YAH JAKARTA**



NUR RAHMAH
NIM: 2012511242

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari selasa, 1 Maret 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Y. I. Gunawan, SE, MM**
Ketua

_____ Tanggal:

2. **Susilowati Budiningsih, SH, MM**
Anggota

_____ Tanggal:

3. **Dra. Yuli Triastuti, MM**
Anggota

_____ Tanggal:

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

Y. I. Gunawan, SE, MM

Tanggal:

ABSTRAK

Motivasi dan Kepuasan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah, Jakarta Selatan dengan mengambil 40 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan metode sampling jenuh atau penelitian sensus karena jumlah sampel adalah total populasi. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja; 2) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja; 3) Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Dari hasil uji koefisien determinasi nilai koefisien korelasi $R = 0,805$ dan koefisien determinasi ganda $R^2 = 0,648$. Koefisien korelasi menyatakan pengaruh simultan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta disarankan agar dilakukan upaya lebih baik lagi terkait Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Kata kunci:

Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Motivation and Job Satisfaction are two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance at Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta. These research aimed to determined the effect of motivation and job satisfaction toward employee performance on the Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta.

Research conducted at the Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta by taking 40 employee as the research sample. Calculated using saturated sampling or census study because the sample size is the total population. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Motivation has a positive influence on employee performance; 2) Job Satisfaction have a positive influence on employee performance; 3) Motivation and Job Satisfaction simultaneosly has a positive influence on Employee Performance. From the test results determination coefficient correlation coefficient $R = 0.805$ and the coefficient of multiple determination $R^2 = 0.648$. The correlation coefficient expressed simultaneous relationships between the variables motivation and job satisfaction with variable employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance on the Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta can be done by increase motivation and job satifaction.

Keywords:

Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PERGURUAN ISLAM ASSYAFI’IYAH JAKARTA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWI JAKARTA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Yuli Triastuti MM, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWI JAKARTA.
3. Y.I Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWI JAKARTA.
4. Untuk segenap civitas akademika STIE IPWI JAKARTA (Bapak/Ibu dosen dan karyawan).
5. Pimpinan dan Karyawan Yayasan Perguruan Islam Assyafi’iyah Jakarta.
6. Untuk rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWI JAKARTA yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.

7. Ayahku Bapak Kadna, Ibundaku, Ibu Tuni, yang senantiasa selalu mendo'akan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Kakakku serta adik-adikku yang memberikan semangat. Semoga keluargaku selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Teman seperjuanganku mahasiswa semester 7, Firda, Iin, Fadly, Basit, Omad, Yoga, dan Wicky. Semoga Allah SWT selalu menjaga pertemanan kita.
9. Sahabatku, Haniifah Ulfa dan Stuba Agustina.
10. Teman berbagi segala keluh kesah, Muhammad Dhanieza Pratama dan putranya Diaz Pratama Putra.
11. Serta kepada pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian dikemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 30 Januari 2016

Nur Rahmah

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Orisinalitas | ii |
| Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Abstrak | v |
| <i>Abstract</i> | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel | xii |
| Daftar Gambar..... | xiii |

BAB 1 PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan 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 | 11 |
| 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 2.1.4. Motivasi..... | 19 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.1.5. Kepuasan Kerja | 32 |
| 2.1.6. Kinerja | 41 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 45 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 48 |
| 2.4. Hipotesis Penelitian | 59 |

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 51 |
| 3.2. Desain Penelitian | 52 |
| 3.2.1. Variabel Penelitian | 52 |
| 3.3. Operasionalisasi Variabel | 54 |
| 3.4. Populasi, Sample dan Metode Sampling | 56 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data | 56 |
| 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian | 58 |
| 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas | 58 |
| 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis | 59 |

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Gambaran Objek Penelitian | 65 |
| 4.1.1. Sejarah Perusahaan | 65 |
| 4.1.2. Tujuan Perusahaan | 69 |
| 4.1.3. Karakteristik Responden | 72 |
| 4.2. Hasil Pembahasan | 75 |
| 4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas | 75 |
| 4.2.2. Uji Normalitas Data/ Kolmogorov Smirnov | 81 |
| 4.2.3. Uji Regresi Ganda | 82 |
| 4.2.4. Uji Analisis Hipotesis | 84 |
| 4.2.5. Interpretasi | 86 |

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan..... | 88 |
| 5.2. Saran..... | 88 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------------------|----|
| Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu | 47 |
|---------------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1. Jadwal Penyelesaian Skripsi | 51 |
| Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel | 55 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 72 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 73 |
| Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 74 |
| Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 74 |
| Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) | 75 |
| Tabel 4.6. Uji Reliabilitasa Variabel Motivasi (X1)..... | 76 |
| Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)..... | 77 |
| Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) | 78 |
| Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)..... | 78 |
| Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)..... | 79 |
| Tabel 4.11. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov | 80 |
| Tabel 4.12. Uji Regresi Ganda..... | 81 |
| Tabel 4.13. Uji T-Test..... | 83 |
| Tabel 4.14. Uji F-Test..... | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Pengertian Manajemen | 11 |
|--|----|

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran | 50 |
| Gambar 3.2. Kerangka Pemikiran | 54 |
| Gambar 3.3. Desain Penelitian | 55 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah motivasi kerja para karyawannya, perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

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.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan

suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

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. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa "Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai."

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda - beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh individu, semakin semakin tinggi tingkat kepuasan

yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi."

Aspek - aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Simammora mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia (1995:327) kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta sebagian dari kondisi-kondisi kondusif menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh bagian kepegawaiannya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan motivasi.

Misalnya batas usia untuk menempati posisi yang lebih tinggi bagi karyawan serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi/ bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dalam penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta, apakah karyawan dan karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerjanya, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton yang dijalani.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk berubah dan mengembangkan diri, dan tidak berusaha meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Hal lainnya yang didapat penulis setelah mengamati keadaan perusahaan adalah seringkali karyawan keluar pada jam kerja, serta datang dan pulang tidak tepat waktu itu dikarenakan kurangnya fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kurangnya kesempatan untuk aktualisasi diri, kurangnya pendapatan,

serta lingkungan kerja yang tidak memadai yang kesemuanya sebagai indikator kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kondisi itu bila tidak bisa disikapi dan dikelola dengan baik akan menjadi hal yang sulit bagi perusahaan. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul :

"PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PERGURUAN ISLAM ASSYAFI'YAH JAKARTA".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kepuasan kerja secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan manajemen dan sebagai penambah wawasan keilmuan dengan fokus terhadap beberapa kalangan :

1) Bagi Lembaga/ Organisasi

- a. Untuk memberikan masukan kepada manajemen Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan hak-hak karyawannya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

2) Bagi Pembaca

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat selain bagi lembaga/organisasi dan penulis sendiri tetapi dapat pula bermanfaat bagi para pembaca. Bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan, penulis berharap semoga dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, sebagai bahan perbandingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang yang penulis teliti.

3) Bagi Penulis

Sebagai media untuk mentransformasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di lapangan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan dari pengalaman pada bidang sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membaginya atas beberapa bab :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan teori-teori yang mendukung penelitian antara lain mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan. Penelitian Terdahulu sebagai dasar dan acuan penelitian ini, Kerangka Pemikiran yang menjadi bahan untuk melakukan penelitian, serta hipotesis sebagai hasil sementara dugaan penulis dari penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang meneliti tentang metode penelitian, yaitu variabel dan pengukuran, metode pengumpulan data, skala pengujian, dan metode analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menganalisa pembahasan hasil penelitian mengenai karakteristik responden, analisis variabel yang terdiri dari variabel motivasi, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja, analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja, analisis kepuasan kerja terhadap kinerja, serta analisis motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dari analisa yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, serta mengemukakan saran-saran yang

dapat memberikan kontribusi maksimal bagi terciptanya tujuan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

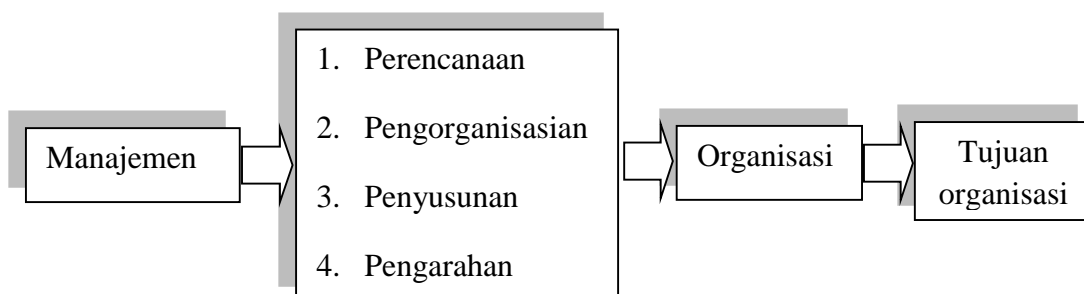
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengatur, mengelola, mengurus, dan melaksanakan. Dalam perkembangannya para ahli manajemen mengembangkan kata ini dalam berbagai definisi seperti berikut :

Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2006 :15-16) " Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*)."

Secara bagan dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Pengertian Manajemen



Sadili Samsudin dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2006 :17) juga merangkum beberapa definisi manajemen dari para ahli sebagai berikut :

Frans Sadikin menyebutkan bahwa Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Sondang P Siagian dalam buku *Administrasi Pembangunan* menyebutkan Manajemen adalah kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (2012 :1-2) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur dari manajemen adalah 5M yaitu *Man. Money, Machines, Materials dan Market.*"

Menurut Ricky W Griffin dalam buku Irham Fahmi, *Manajemen teori, kasus dan solusi* (2012 : 2) "Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien."

Dari pengertian dan definisi di atas, dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu *ilmu* dan juga suatu *seni*. Manajemen sebagai suatu ilmu yaitu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu ketrampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu sedang seni manajemen memadukan suatu visi dengan ketrampilan/skill tertentu. Selain sebagai ilmu dan seni, manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi (Sadili Samsudin 2006 :19).

Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) berasal dari kata dalam bahasa Inggris *human resources* yang artinya tenaga kerja, yaitu merujuk pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili Samsudin 2006 : 21). Beberapa ahli manajemen telah mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia ini sebagai berikut :

Malayu S.P. Hasibuan (2012 ; 11)

MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Amstrong (2003) dalam buku Toni Setiawan (2012 : 17)

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Sadili Samsudin (2006 : 22)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu, anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Dari pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur, mengelola dan mengintegrasikan semua sumber daya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sementara manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur, mengelola dan mengintegrasikan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dengan sumber daya - sumber daya lain dalam organisasi yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi dengan memanfaatkannya secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat komponen-komponen yang saling terkait satu sama lain yang menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komponen-komponen tersebut adalah :

1. Pengusaha / pemilik

Yang dimaksud dengan pengusaha atau pemilik adalah orang / lembaga yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan, dimana pendapatan ini ditentukan oleh besar kecilnya laba yang diperoleh perusahaan.

2. Karyawan

Karyawan merupakan aset utama perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang menggerakkan jalannya perusahaan, mulai dari perencanaan, sistem yang digunakan, proses produksi sampai dengan tingkat target yang diinginkan dari tujuan perusahaan.

3. Pimpinan

Pimpinan adalah karyawan perusahaan yang diberi wewenang dan kekuasaan untuk memimpin jalannya pelaksanaan pekerjaan, memberi pengarahan serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dilihat dari definisi di atas, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan (planning)

Yang dimaksud perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, peodelegasian wewenang, pengintegrasian dan pengorganisasian dalam struktur organisasi.

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan bertujuan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengarahan biasanya dilakukan pimpinan terhadap bawahannya baik dari tingkat manajemen puncak ke manajemen menengah, maupun dari manajemen menengah ke pegawai di unit kerjanya.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan dapat bekerja sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat kesalahan atau penyimpangan, maka

fungsi pengendalian akan melakukan perbaikan dan penyempurnaan rencana kerja. Pengendalian meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan dan stabilitas lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (Procurement)

Yang dilakukan saat pengadaan adalah melakukan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (Development)

Setiap karyawan perlu ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya, sehingga perusahaan wajib melakukan proses peningkatan ketrampilan, baik ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan yang dimilikinya sebagai balas jasa atas pengorbanan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi dapat dilakukan secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) dengan prinsip adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sementara layak

dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan dengan berpedoman pada peraturan pemerintah.

8. Pengintegrasian (integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang saling bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan perlu dilakukan perusahaan terhadap para karyawan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan tinggi dari seluruh komponen perusahaan maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kedisiplinan adalah perwujudan dari keinginan dan kesadaran untuk selalu mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (sparation)

Tidak ada hubungan yang tidak berakhir dalam kegiatan perusahaan. Putusnya hubungan ini dapat terjadi karena karyawan pensiun, meninggal dunia, keinginan dari karyawan, keinginan dari perusahaan, berakhirnya kontrak kerja sama dan sebab-sebab lain. Pelepasan ini diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti "mengerahkan". Liang Gie mendefinisikan dibukunya Martoyo (1992) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan tolongan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Sedangkan 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 itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan,

mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

2.1.4.2. Teori-Teori Motivasi

A. Teori Motivasi Maslow

Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi

akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang

cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

B. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 85) yaitu :

1. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

C. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 87).

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada orgaisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

D. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu ”motivasi”. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Kelompok faktor kedua adalah ”iklim baik” dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji.

Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor "iklim baik" tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor "motivasi".

E. Teori ERG Aldefefer

Teori Aldefefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G).

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2.1.4.3. 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. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.4. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1). Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. Upah terbagi atas :

a. Upah berdasar waktu :

b. Upah (wages) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.

c. Gaji (salary) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.

d. Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler,1986:350).

2). Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.

3). Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.

4). Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :

a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)

b.teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy,faximile dan sebagainya)

c. sarana lain yang mendukung (mushalla,loker,rest room)

5). Sikap manajemen terhadap karyawan

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

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

6). Sikap antar teman sejawat

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

7). Kebutuhan karyawan berprestasi

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

8). Pelatihan

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas – tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan.(Nitisemito,1996:86)

9). Insentif

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

10). Promosi

Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi.(Griffin,1998:231). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan karyawan melamar, diuji di wawancara,sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka.(Griffin,1998:231). Sistem ini memungkinkan para karyawan mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.

11). Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan

Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya,mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah

terpenuhi. Golstein (Maslow, 1984:52) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

2.1.5. Kepuasan kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2001:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Skill Variety

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam

pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsic dan extrinsic reward. Yang dimaksud dengan nilai intrinsic reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam extrinsic reward adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi

yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

2.1.5.2. Teori - teori Kepuasan Kerja

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

a) Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya : upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada

dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, „hasil”, „orang bandingan” dan „keadilan dan ketidakadilan“. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha

yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya : rasio inputnya dengan hasil : rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil : input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil.

Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Tabel berikut ini merinci kondisi-kondisi dimana ketidakadilan karena kompensasi lebih, dan ketidakadilan karena kompensasi kurang, menganggap bahwa input total dan hasil total dikotomi pada skala nilai sebagai „tinggi” atau „rendah”. Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil : input seseorang pekerja dengan rasio hasil : input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan.

Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, Jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya. Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

c) Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier*

atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*),
2. Pengakuan orang lain (*recognition*),
3. Tanggungjawab (*responsibility*),
4. Peluang untuk maju (*advancement*),
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi,
2. Keamanan dan keselamatan kerja,
3. Kondisi kerja,

4. Status,
5. Prosedur perusahaan,
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat factor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah. Karyawan akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), karyawan akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan karyawan akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

d) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1960) menyebutkan beberapa komponen yaitu *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Pandangan Wexley dan Yukl (1977), mengemukakan beberapa komponen dari teori keseimbangan di antaranya yaitu (Mangkunegara, 2001: 120),:

1) *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

2) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

3) *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

4) *Equity-in-equity* adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *inputoutcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang

menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

e) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara (2001:121) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

f) Teori Pandangan Kelompok Sosial

Mangkunegara (2001:121) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok sosial atau acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.1.6. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada

kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika

hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *Cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *Need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga

diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Dengan *Interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja. Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel 2.2. sebagai berikut:

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------|----------|--|
| 1. | Prasetyo (2003) | Motivasi | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini |

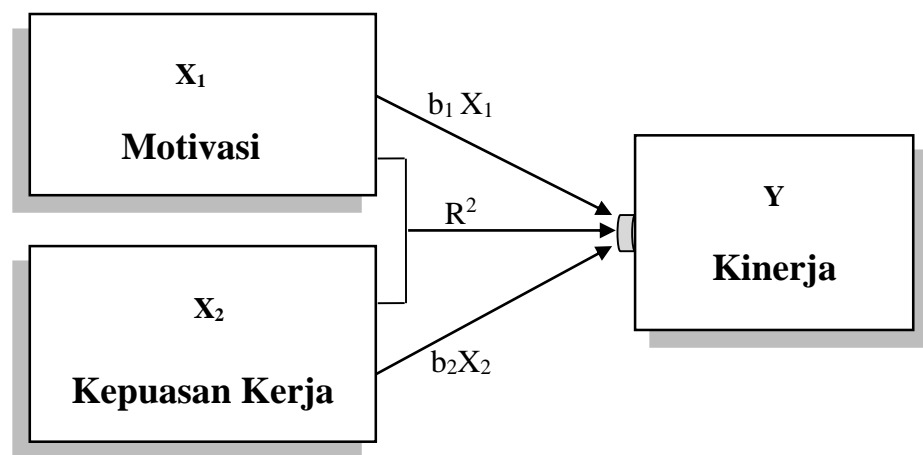
| | | | |
|----|--------------------------|-----------------------------|--|
| | | | <p>juga disebutkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.</p> |
| 2. | Subakti Syaiin (2007) | Kepuasan Kerja | Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 3. | Munandar (2010) | Kepuasan kerja | Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Septryan Akbar (2012) | Motivasi Kerja dan Kepuasan | Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|----|--|--------------------------------|--|
| 5. | Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) | Kepuasan dan Motivasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. |
| 6. | I Wayan Juniantara (2015) | Motivasi dan Kepuasan Kerja | Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh bahwa secara simultan variabel bebas atau independen (Motivasi dan Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. |

2.3. Kerangka Pemikiran

Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut:

Gambar 2.3.
Kerangka Pemikiran



A. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003/177) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P =$ Performance/ Kinerja, $M =$ Motivation/ Motivasi, $A =$ Ability/ Kemampuan. Kemampuan melekat pada diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam

bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

B. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah 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).

C. Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) bahwa terdapat faktor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2.4. Hipotesis

Atas dasar permasalahan di atas, 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 Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta. Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.
3. Ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersamaan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah yang beralamat di Jl. Balimatraman No. 17 Jakarta Selatan.

Table 3.1

Jadwal Penyelesaian skripsi

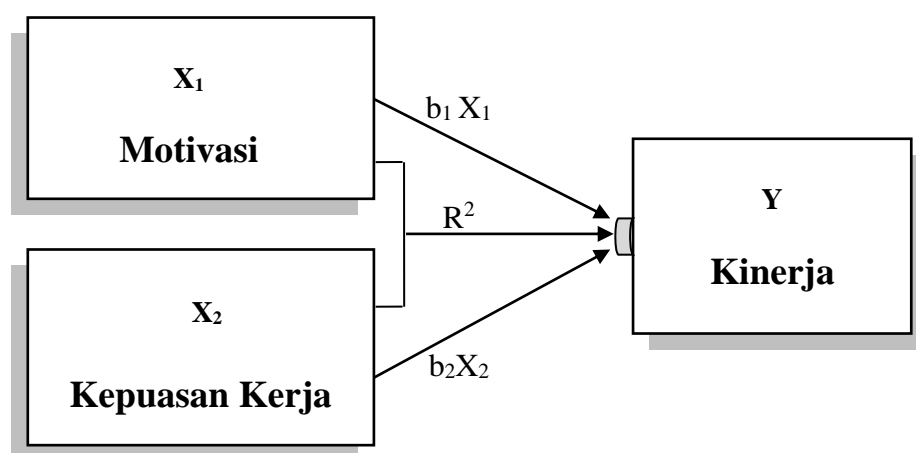
| No. | Kegiatan | November | | | | Desember | | | | Januari | | | |
|-----|---------------------------|----------|----|-----|----|----------|----|-----|----|---------|----|-----|----|
| | | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | Penelitian Pendahuluan | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 5 | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

3.2 Desain Penelitian

Menurut Moh. Nazir (2003:84), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun desain penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu metode deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variable-variabel yang diteliti (Moh. Nazir, 2000: 63). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 11).

Dengan menggunakan penelitian deskriptif verifikatif ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Gambar 3.2
Desain Penelitian



3.2.1 Variabel Penelitian

A. Variable Independen :

1.) Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Martoyo (1992) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

2.) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) ”Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

B. Variabel Dependen

Variable dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 67).

3.3. Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

| Variabel | Konsep | Indikator | Skala |
|------------------|---|--|-------|
| Motivasi (X1) | Suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. (Liang Gie : 1992) | 1. Pemberian Pelatihan 2. Adanya kesejahteraan yang baik 3. Adanya peluang untuk | 1-5 |

| | | | |
|----------------------|---|--|-----|
| | | <p>aktualisasi diri</p> <p>4. Kesempatan yang luas untuk promosi</p> <p>5. kenyamanan dan keamanan dalam bekerja</p> | |
| Kepuasan Kerja (X2) | <p>Bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atasan, pendapatannya, situasi kerja/lingkungan kerjanya, dan hubungan dengan rekan kerja. (Handoko, 2000:193)</p> | <p>1. Gaji</p> <p>2. Rekan Kerja</p> <p>3. Atasan</p> <p>4. Pekerjaan</p> <p>5. Lingkungan kerja</p> | 1-5 |
| Kinerja Karyawan (Y) | <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 67)</p> | <p>1. Target yang ditetapkan tercapai</p> <p>2. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu</p> <p>3. Menghasilkan kerja yang sesuai standart</p> <p>4. Penguasaan terhadap Program pekerjaan</p> <p>5. kemampuan bekerjasama dengan orang lain.</p> | 1-5 |

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta, yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sampling Jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta yang berjumlah 40 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

A. Sumber Data

Data Primer

Adalah cara peroleh data dengan melakukan riset lapangan, yaitu suatu cara untuk mendapatkan informasi melalui penyebaran Daftar Pertanyaan (*Questionare*) dengan pelaksanaan atau pihak-pihak yang menanganinya secara langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui buku-buku bacaan dan literatur bahan-bahan kuliah serta dokumen-dokumen tertulis dari perusahaan yang

berhubungan dengan skripsi ini agar diperoleh suatu gambaran yang jelas, metode yang digunakan adalah dari sumber lain yang dapat menunjang hasil penelitian.

Dalam usaha pengumpulan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan metode dan teknik sebagai berikut :

1). Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metode pengumpulan data melalui riset perpustakaan yaitu dengan cara membaca buku, beberapa bahan seminar, bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan ruang lingkup permasalahan secara teoritis, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai masalah tersebut dan bagaimana langkah-langkah untuk menyelesaikan serta mengatasi secara lebih baik.

2). Daftar Angket (*Questionare*)

Penulis memberikan daftar pertanyaan kepada yang berhubungan atau kepada para karyawan, dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap (komplek). Daftar pertanyaan yang diajukan juga sesuai dengan pokok permasalahan mengenai sejauh mana pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiyah Jakarta.

B. Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

1. Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1
2. Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
3. Jawaban netral, diberi skor 3
4. Jawaban setuju, diberi skor 4
5. Jawaban sangat setuju, diberi skor 5

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16. Kriteria uji validitas adalah 0.30. Jika korelasi lebih besar dari 0.30, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid, Setiaji (2004: 59).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2005)

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24). Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Untuk mengetahui hasil analisis dari pengaruh variable tersebut diatas maka dilakukan analisis data melalui perhitungan analisis sebagai berikut :

1. Analisa Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variable. Rumus Regresi Ganda :

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstan

b₁ = Koefisiensi Regresi variable Motivasi

b₂ = Koefisiensi Regresi variable Kepuasan Kerja

2. Asumsi-Asumsi Model Regresi Berganda

Pengujian terhadap asumsi-asumsi model regresi perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum persamaan regresi tersebut digunakan.

a. Uji Normalitas/ Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara agar data dapat berdistribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu

menghilangkan data yang bersifat outlier. Outlier adalah data yang memiliki nilai di luar batas normal. Setelah data yang bersifat outlier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan uji ini dapat diketahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian dengan dua arah (two-tailed test) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $p > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan uji F dan uji t. Dimana thitung dapat dicari dengan rumus :

A. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel "Coefficient".

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak

B. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak

C. Menentukan kriteria pengujian

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai H_0 dan H_a sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis yang di ajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

Hipotesis statistik:

- H_{10} : tidak ada pengaruh antara *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.
- H_{1a} : ada pengaruh antara *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang di ajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara *Kepuasan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

Hipotesis statistik:

- H_{20} : tidak ada pengaruh antara *Kepuasan Kerja* terhadap Kinerja pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.
- H_{2a} : ada pengaruh antara *Kepuasan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis yang di ajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara *Motivasi* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan atau bersamaan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

Hipotesis statistik:

- H_{30} : tidak ada pengaruh antara *Motivasi* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan atau bersamaan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.
- H_{3a} : ada pengaruh antara *Motivasi* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan atau bersamaan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafiiyah Jakarta.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta sebagai berikut:.

1. Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja.
3. Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis akan memberikan saran agar dapat dijadikan tolak ukur untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta. ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji kepada karyawan, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja

yang relatif lebih nyaman, serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Disarankan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Perusahaan juga disarankan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan para karyawannya. Juga pengawasan terhadap kinerja dan absensi hendaknya juga diperhatikan agar karyawan terbiasa disiplin.

4.. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta.

5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Assyafi'iyah Jakarta agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin Wahab, Rahmatullah. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri Tbk Makassar) Skripsi Universitas Hasanuddin. Jakarta.
- Dessler, Gark. 1999. *Manajemen Personalialia* (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta: Erlangga.
- Fillipo, Edwin B. 1987. *Manajemen Personalialia* (Terjemahan Moh Masud) Edisi ke IV Jakarta: Erlangga.
- Hany, T. Handoko. 1994. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara. 2012.
- Juniantara, Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Koperasi di Denpasar) Skripsi Universitas Udayana. Denpasar.
- Martoyo, Susilo 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gramedia.
- Perguruan Islam Assyafi'iyah. 2010. <http://perguruanislam-assyafiiyah.blogspot.co.id/>.
- Robbin, Stephen, 1999. P Judge, Thimoty,A. *Prilaku Organisasi* Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Bandung. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 1999. *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Toni Setiawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*, Cetakan I. Jakarta: Platinum.